

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO: diálogos entre a normativa da OIT e a atuação do Estado brasileiro

VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK: dialogues between ILO standards and the action of the Brazilian State

Carolina Silva Silvino Assunção¹
Clarissa Valadares Chaves²

Resumo: o presente artigo tratará dos conceitos fundamentais trazidos pela redação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 da OIT, em cotejo com a atual realidade do mundo do trabalho, pautado pela discriminação de gênero, abordando quais influxos a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho já promoveu no ordenamento jurídico brasileiro e qual o papel do Estado brasileiro, em especial do Poder Judiciário, diante do presente cenário.

Palavras-chave: Convenção nº 190; Organização Internacional do Trabalho; discriminação em matéria de emprego

Abstract: this article will deal with the fundamental concepts brought by the wording of Convention No. 190 and ILO Recommendation No. 206, in comparison with the current reality of the world of work, guided by gender discrimination, addressing which influences Convention 190 of the International Labour Organization has already promoted in the Brazilian legal system and what the role of the Brazilian State is, especially the Judiciary, in the current scenario.

Keywords: Violence and Harassment Convention; International Labor Organization; discrimination in regard to employment.

¹Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas (UDF). MBA em Direito do Trabalho (FGV). Pós-graduada em Direito do Trabalho (FDMC/MG). Cofundadora e membro da Oficina de Estudos Avançados 'Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho – IPCPT', vinculada à FDMC/MG. Professora de pós-graduação e cursos preparatórios para carreiras jurídicas.

²Analista Judiciário e Assistente de Gabinete no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). Bolsista Capes/Proex em dedicação exclusiva pelo biênio 2021-2022. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho (FDMC/MG e UCAM/RJ). Cofundadora e membro da Oficina de Estudos Avançados 'Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho – IPCPT', vinculada à FDMC/MG. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa GEMDIT, vinculado à USP.

INTRODUÇÃO

Apesar de a busca pela equalização dos vetores capital e trabalho se tratar de pauta inerente ao Direito do Trabalho, fato é que o século XXI apresenta seus próprios desafios. A busca pela compatibilização do trabalho como atividade de reconhecimento e sustento é experienciada em um mundo do trabalho³ no qual vida pessoal e profissional se misturam, vivendo-se em constante e ininterrupta conexão.

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira (2017), o trabalho está cada vez mais denso, tenso e intenso e a aproximação permanente da vida pessoal e do trabalho é ambiente fértil para se vislumbrar, talvez ainda mais intensamente, a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Nos 100 anos de criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, durante a 108ª Conferência Anual de Membros, a aprovação da Convenção nº 190 da OIT, em conjunto com a Recomendação nº 206, representou um grande marco à normativa internacional da OIT sobre o assunto. Embora a violência e o assédio no mundo do trabalho sejam temas tangenciados por outros diplomas internacionais da OIT, como é o caso da Convenção nº 111 e da Convenção nº 155, por exemplo, essa foi a primeira vez que o órgão aprovou instrumento normativo dedicado à temática⁴. Deve-se salientar que a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 simbolizam um consenso internacional ultraqualificado⁵, cuja legitimidade ampliada é fundada na composição tripartite da Organização Internacional do Trabalho – único órgão

³Tal como trazido pela Convenção nº 190 da OIT, a expressão “mundo do trabalho” parece ser mais adequada àquela tradicionalmente usada “ambiente de trabalho”, já que este hoje em dia não está adstrito ao ambiente de trabalho em si, havendo, de fato, uma compreensão mais abrangente.

⁴Nesse sentido, Adriana Calvo salienta: “A OIT já havia publicado importantes convenções relativas a direitos fundamentais, tais como sobre questões de discriminação (a Convenção nº 111, em 1965, ratificada pelo Brasil em 1968, relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão) e questões de gênero (a Convenção nº 100 em 1951, ratificada pelo Brasil em 1957, relativa ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, e a Convenção nº 156, que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e trabalhadoras com encargos de família, nunca ratificada pelo Brasil), contudo, até 2019 não havia sido publicada nenhuma convenção específica sobre violência e assédio” (2020, p. 339).

⁵Assim como todos os instrumentos normativos aprovados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

internacional com tal formação⁶. Não se pode deixar de enfatizar, ainda, a oportuna abordagem interseccional do tema, considerando que são mais suscetíveis a figurarem como vítimas de violência e assédio pessoas pertencentes a grupos mais vulneráveis, como mulheres e LGBTI+.

Pouco menos de um ano da aprovação de tais instrumentos internacionais, o mundo foi assolado pela pandemia da Covid-19 que, além da crise sanitária em si, gerou uma crise social, robustecendo a fundamentalidade da temática. É pertinente perceber que não se está, entretanto, diante de um cenário efetivamente novo. A palavra ‘crise’ reporta-se ao ápice de um contexto pré-existente. No caso da crise social gerada pela Covid-19, portanto, não se está diante de adversidades imediatas criadas pela disseminação do vírus, mas de disfunções mediatas, decorrentes da conjuntura econômica, social e política já existente. Metaforicamente, pode-se dizer: o que era fratura, tornou-se, agora, fratura exposta.

A cultura da violência e do assédio no trabalho, notadamente em face dos grupos vulneráveis anteriormente mencionados, é reflexo de uma sociedade patriarcal e sexista, na qual a divisão sexual do trabalho reflete desde problemas alocativos, como diferenças de remuneração e ocupação de cargos de direção, até violências psicológicas, mais ‘sutis’ e ‘menos explícitas’.

Esta segunda espécie ganhou especial potencialização no contexto pandêmico, especialmente pela utilização dos meios tecnológicos de comunicação. Por trás das telas de computadores e de celulares, as práticas de violência e assédio tendem a se ocultar aos olhos alheios. Somada à invisibilidade gerada pelos instrumentos tecnológicos, a fragilidade emocional de alguma forma vivenciada por toda a classe trabalhadora, seja em razão dos efeitos psíquicos gerados por longos períodos de confinamento ou pelo medo ante a impossibilidade de se manter em isolamento social, pode funcionar como pretexto para se dissimular a existência de situações de violência e assédio no trabalho.

Diante das substanciais alterações promovidas ao longo dos últimos anos no universo do trabalho, aceleradas significativamente pela pandemia da Covid-19, que potencializou o trabalho remoto e por meio de plataformas digitais, verificou-se a necessidade de se avançar

⁶ Conforme aduz Rúbia Zanotelli Alvarenga (2019), “a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como agência permanente e especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), é a única que possui estrutura tripartite. Todos os seus órgãos colegiados são constituídos de representantes de governos, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empregadores. Desde a sua criação, a OIT possui estrutura tripartite, o que constitui traço distintivo em relação aos demais organismos da ONU, à qual se incorporou nos anos 40. Integra representantes das organizações sindicais, das organizações patronais e dos governos de todos os Países-Membros, que participam em situação de igualdade para fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais do trabalho vantajosas para os trabalhadores”.

na adoção de medidas promocionais para o combate à violência e ao assédio no novo mundo do trabalho.

Em harmonia com o papel institucional do Poder Judiciário na sociedade brasileira, o Conselho Nacional de Justiça instituiu por meio da Resolução nº 351/2020 o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, com claro intuito de sinalizar a necessidade de se dar atenção prioritária às práticas inadequadas que culminam no vilipêndio da saúde dos trabalhadores, notadamente dos grupos mais vulneráveis.

O legislador ordinário, no mesmo sentido, promoveu por meio da Lei nº 14.457/22 importante alteração nas funções da CIPA, que passou a ser responsável também pela adoção de medidas para a prevenção de assédio no meio ambiente de trabalho.

Considerando o cenário delineado, o presente artigo tratará dos conceitos fundamentais trazidos pela redação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 da OIT, em cotejo com a realidade do mundo do trabalho atual, abordando qual o papel do Estado brasileiro, em especial do Poder Judiciário, diante do presente cenário.

1 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

1.1 Contextos e conceitos relevantes

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, as discussões em torno da temática do assédio e da violência no trabalho ganharam efetiva centralidade com a aprovação da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998.

Reforçando a premissa universal de justiça social instituída pela Constituição da OIT em 1919 e ratificada em 1948 pela Declaração de Filadélfia, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, como instrumento de observância obrigatória a todo e qualquer membro da Organização Internacional do Trabalho, instituiu como fundamentais quatro eixos de atuação. *In verbis*:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do

direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Tais eixos fundamentais, também chamados de princípios fundamentais, traduzem o que se chama de “*core labor standards*”, devendo funcionar como a verdadeira espinha dorsal da atuação harmoniosa de todos os atores que compõem a estrutura tripartite da OIT – governos, representantes de trabalhadores e representantes de empregadores, no âmbito de cada um dos Estados-membros.

A respeito da natureza jurídica das Declarações de Direitos Humanos, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado salientam seu caráter de fonte jurídica material e formal, na medida em que, concomitantemente, cumprem o papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoarem a sua legislação interna e engendram o dever de observância ao seu conteúdo, independentemente de procedimento solene de ratificação. Tratando-se, pois, de Declarações de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais - como os de caráter trabalhista -, reconhecem que tais documentos se apresentam como verdadeiros marcos civilizatórios para a humanidade (2020, p. 43).

Em relação à Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tais autores destacam que o Instrumento representou um marco civilizatório e regulatório em matéria de Direitos Humanos Trabalhistas, efetivamente norteando as pautas que se seguiriam a partir daquele momento (Delgado & Delgado, 2020, p. 43).

Seguindo as diretrizes traçadas pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a aprovação da Agenda do Trabalho Decente no ano seguinte, em 1999, reafirmou a importância da união de esforços para a concretização de um mundo do trabalho que refletisse o ser humano como elemento central. Conforme pondera Gerry Rodgers:

O objetivo do trabalho decente é expresso da melhor forma através do olhar das pessoas comuns. Trata-se de seu trabalho e perspectivas de futuro; de suas condições de trabalho; do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, de levar seus filhos à escola e tirá-los do trabalho infantil. Tem a ver com a igualdade de gênero, igualdade de reconhecimentos e dar condições às mulheres para que possam escolher e que assumam o controle de suas vidas. Tem a ver com poder se expressar e poder ser escutado no trabalho e na comunidade. Para muitos é a principal via de escape da pobreza. Para muitos outros, tem a ver com poder realizar as

aspirações pessoais de sua vida cotidiana e com a solidariedade com outros. E em todos os lugares, para todas as pessoas, o trabalho decente tem a ver com a dignidade humana – destaques acrescidos (2002).

A busca por um mundo do trabalho livre de violência e assédio é um reflexo direto da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Agenda do Trabalho Decente, que influenciaram o aquecimento dos debates acerca do tema.

Embora a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho represente uma maior ênfase às discussões específicas sobre o assunto, deve-se reconhecer a relevância de instrumentos internacionais que a precederam, como a Convenção nº 111 e a Convenção nº 155.

Antes de se adentrar propriamente a temática dos mencionados diplomas, é essencial perceber qual é a correlação entre as Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. O tema, entretanto, desafia diferentes opiniões, concentradas majoritariamente em duas correntes.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2020), a exemplo da primeira linha de entendimento, consideram que quando o Instrumento Internacional é aprovado e ratificado internamente, ele passa a compor o ordenamento jurídico com *status* supralegal. *In verbis*:

Conferida a sua vigência interna, as convenções da OIT, contemporaneamente, passam a compor o ordenamento jurídico brasileiro como fonte formal heterônoma de *status* supralegal (acima de leis ordinárias e/ou complementares), na medida em que constituem documentos integrados por normas de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 5º, §2º, CF/88). Se a aprovação congressional tiver sido feita mediante o rito de emenda constitucional, inclusive com o quórum diferenciado de dois terços, o respectivo documento normativo internacional ostentará *status* de Emenda à Constituição (§ 3º do art. 5º, acrescentado pela EC n. 45, de dezembro de 2004).

Já Flávia Piovesan (2006, p. 31), como exemplo da segunda vertente, entende que os Diplomas Internacionais que versem sobre Direitos Humanos aderem ao ordenamento jurídico com *status* propriamente constitucional:

(...) o Direito brasileiro faz opção por um sistema misto, que combina regimes jurídicos diferenciados: um regime aplicável aos tratados de direitos humanos e um

outro aplicável aos tratados tradicionais. Enquanto os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos — por força do art. 5º, § 2º — apresentam natureza de norma constitucional, os demais tratados internacionais apresentam natureza infraconstitucional.

A autora explica que todos os Tratados Internacionais ratificados, que versem sobre Direitos Humanos, apresentam natureza materialmente constitucional, de modo que o quórum estabelecido pelo § 3º do art. 5º consubstancia requisito puramente formal. Vejamos:

(...) por força do artigo 5º, parágrafo 2º, todos os tratados de direitos humanos, independentemente do quórum de sua aprovação, são materialmente constitucionais. O quórum qualificado está tão somente a reforçar tal natureza constitucional, ao adicionar um lastro formalmente constitucional. Na hermenêutica dos direitos há que imperar uma lógica material e não formal, orientada por valores, a celebrar o valor fundante da prevalência da dignidade humana. Isto porque não seria razoável sustentar que os tratados de direitos humanos já ratificados fossem recepcionados como lei federal, enquanto os demais adquirissem hierarquia constitucional exclusivamente em virtude de seu quórum de aprovação (Piovesan, 2006, p. 32).

Importante reflexo que emerge dessa concepção é a imutabilidade conferida pelo inciso IV, §4º do art. 60 da Carta Maior de 1988. As cláusulas pétreas trazidas pelo art. 60 são fundadas no que se denomina núcleo duro do diploma constitucional, isto é, nos valores eleitos pelo Poder Constituinte Originário como intangíveis pelo Poder Constituinte Derivado Reformador⁷.

Nesse sentido, entende-se que as Convenções Internacionais da OIT, ao tratarem de normas de Direitos Humanos e Fundamentais,

⁷ Neste ponto, Flávia Piovesan, contudo, adverte: “Entretanto, embora os direitos internacionais sejam alcançados pelo art. 60, parágrafo 4º, e não possam ser eliminados via emenda constitucional, os tratados internacionais de direitos humanos materialmente constitucionais são suscetíveis a denúncia por parte do Estado signatário. Com efeito, os tratados internacionais de direitos humanos estabelecem regras específicas concernentes à possibilidade de denúncia por parte do Estado signatário. Os direitos internacionais poderão ser subtraídos pelo mesmo Estado que os incorporou, em face das peculiaridades do regime de direito internacional público. Vale dizer, cabe ao Estado-parte tanto o ato de ratificação do tratado, como o ato de denúncia, ou seja, o ato de retirada do mesmo tratado. Os direitos internacionais apresentam, assim, uma natureza constitucional diferenciada”. Já em relação aos Instrumentos materialmente e formalmente constitucionais, esclarece que “(...) não podem ser objeto de denúncia. Isto porque os direitos neles enunciados receberam assento no texto constitucional, não apenas pela matéria que veiculam, mas pelo grau de legitimidade popular contemplado pelo especial e dificultoso processo de sua aprovação, concernente à maioria de três quintos dos votos dos membros, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos de votação” (Piovesan, 2006, p. 35).

solidificam conteúdo de natureza constitucional (art. 5º, §2º, da CRFB/88), de observância imediata (art. 5º, §1º da CRFB/88) e protegido pelo art. 60, § 4º da CRFB/88.

A Convenção nº 111, aprovada em plano internacional em 1960 e em âmbito interno quatro anos depois, além do marco simbólico que representou à época, trouxe fundamental definição à discriminação no mundo do trabalho. Conforme dispõe em seu art. 1º:

Art. 1 – 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (grifos acrescidos).

Deve-se notar que a redação do texto convencionado, ao dispor sobre a desigualdade de oportunidades e tratamento como resultados de atitudes distintas, excludentes e preferenciais, evidencia que esta articulação de causa e efeito pode demonstrar problemas alocativos de caráter objetivo - como diferenças salariais, acesso a certos cargos e funções - ou não, relacionando-se a aspectos subjetivos do trabalhador.

Essa dualidade conceitual corrobora a abordagem abrangente trazida pela Convenção nº 190 e pela Recomendação nº 206 da OIT, ampliando e unificando o enfrentamento da pauta da violência e do assédio no mundo do trabalho, que pode gerar reflexos tanto de ordem objetiva, como subjetiva.

A Convenção nº 155, aprovada em âmbito internacional em 1983 e no plano interno em 1992, por sua vez, ao dispor, em seu art. 3º, alínea ‘e’, que a saúde no trabalho “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”, reforça a concepção da Organização Mundial da Saúde (OMS) de “saúde” como um conceito multifacetado, aplicável, com a mesma pluralidade e alcance, ao mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, a ênfase à saúde como estado que comporta elementos de bem-estar físico e mental converge com a necessidade de que o combate à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho seja articulado, também, como questão que diz respeito ao meio ambiente de trabalho.

Como reflexo dessa compreensão, surge a necessidade de se considerar a ergonomia – estudo da interação do homem com o meio ambiente de trabalho – também sob o prisma psíquico. Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz (2017) pontuam que a NR-17, por exemplo, dispõe, no item 17.1, que as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente de trabalho, o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente. No item relativo à organização do trabalho (17.5.1), dispõe que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” e, no item 17.6.1, determina que “a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado”.

A esse respeito, André Sousa Pereira (2017, p. 313) explica que em decorrência da organização da atividade empresarial, os chamados riscos psicossociais ocupacionais demandam uma compreensão holística da situação, confluindo o indivíduo com o meio social no qual ele está inserido.

Segundo Pedro Álvarez Briceño (2009), “*os riesgos psicosociales como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afecta a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos*”.

Seguindo-se o raciocínio traçado por André Sousa Pereira (2017, p. 314), é possível dizer que existem três dimensões sociais de interação entre o trabalhador e a estrutura organizacional de labor na qual ele esteja inserido, quais sejam, relações entre indivíduos, entre o indivíduo e o grupo e do indivíduo consigo mesmo. Quando dessas interações emergem situações potencialmente danosas à saúde mental do trabalhador, materializa-se o risco psicossocial.

Em oportuna abordagem, a Convenção nº 190, em seu art. 9º, correlacionou a violência e o assédio como potenciais geradores de riscos psicossociais. É importante ressaltar, entretanto, que embora haja a tendência de se listar os riscos psicossociais de modo a objetivar as situações mais comuns diante das quais o risco estará caracterizado, muitos são os fatores que podem configurar um risco psicossocial, notadamente nos casos de violência e assédio, sendo indispensável, na prática, a análise pormenorizada de cada caso.

1.2 A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT

No marco centenário da Organização Internacional do Trabalho, durante a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2019, foram aprovadas a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206.

Conquanto a violência e o assédio no mundo do trabalho tenham sido assuntos tangenciados por outros diplomas internacionais da OIT, como pelas Convenções nº 111 e nº 155, conforme anteriormente analisado, a Convenção nº 190, em conjunto com a Recomendação nº 206, representou um grande marco à normativa internacional da OIT sobre o assunto, sendo o primeiro instrumento exclusivo à temática.

Alguns pontos trazidos pelos textos firmados merecem ser destacados, seja em razão de sua relevância ou pelo reflexo que trarão ao atual enfrentamento da questão em âmbito interno.

Embora costumeiramente violência e assédio no trabalho sejam tratados como figuras apartadas, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT trouxeram, propositadamente, uma abordagem conjunta.

Não se pretendeu, contudo, generalizar o tema. As espécies de assédio e os mais variados tipos de violência no mundo do trabalho (violência sexual, assédio sexual, violência de gênero, assédio em razão de gênero, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional e assédio virtual - *cyberbullying*), continuam sendo reconhecidos, com características e conceitos próprios. Objetivou-se, apenas, sistematizar e robustecer a reprovabilidade de uma gama de condutas ainda mais diversificadas e abrangentes.

Conforme se infere do Relatório Final dos Peritos da OIT (ILO, 2016), que precedeu a aprovação dos instrumentos normativos em comento, “embora a terminologia possa variar entre os países, a expressão ‘violência e assédio’ inclui um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem resultar em danos ou sofrimentos físicos, psicológicos ou sexuais”.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2019, p. 14) destacam que em razão da interdependência das consequências advindas das práticas de violência e assédio, é fundamental a sua abordagem conjunta:

(...) o conceito integrado abarca a interdependência e interrelação entre os tipos de violência e assédio. Isso porque a prática de uma modalidade de violência engloba, de certo modo, os outros tipos de condutas violentas e assediadoras, que não devem ser vistas, portanto, de forma isolada. Assim, por

exemplo, ao se praticar o assédio sexual, pratica-se, simultaneamente, uma violência sexual, uma violência psicológica e uma violência física. Em semelhante sentido, a violência doméstica compreende a violência física, sexual, psicológica ou patrimonial perpetrada no âmbito doméstico ou familiar. Com efeito, as modalidades de violência e de assédio, em que pese a importância das conceituações e distinções, não podem ser vistas isoladamente, pois suas naturezas, efeitos e consequências são interdependentes.

Outro aspecto que se releva é a adoção da concepção de que para a caracterização da violência ou do assédio não são necessários reiterados eventos assediadores e violentos, bastando, para tanto, um único episódio. Mais importante do que a periodicidade da prática de condutas assediadoras e violentas, portanto, é a verificação concreta dos resultados produzidos. Segundo a alínea 'a' do artigo 1º da Convenção nº 190,

O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam a que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclua violência e assédio de gênero (destaques acrescidos).

Essa compreensão parece romper com o conceito de assédio tradicionalmente adotado pela doutrina trabalhista brasileira, para a qual a caracterização do assédio dependia de práticas sucessivas e ocorridas por período prolongado⁸.

Mais um ponto de destaque é a positivação do efetivo alcance das disposições ali contidas, não se limitando sua aplicação às relações de emprego formalmente reconhecidas, abrangendo todos aqueles que trabalhem, independentemente da situação contratual estabelecida. Explicitou-se, ainda, a sua aplicação ao setor público e em áreas rurais. *In verbis*:

Artigo 2

1. Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo trabalhadores assalariados, conforme definido na lei e na prática nacionais, bem como as pessoas que trabalham, independentemente da sua situação contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes,

⁸ Conceito este baseado, majoritariamente, no entendimento de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 66).

trabalhadores demitidos, voluntários, candidatos a emprego e indivíduos que exercem a autoridade, funções ou responsabilidades de um empregador.

2. O presente acordo aplica-se a todos os setores, públicos ou privados, da economia formal e informal, nas áreas urbanas ou rurais.

Outro aspecto a ressaltar é a abordagem interseccional sob a perspectiva de gênero. Considerando-se a configuração patriarcal e sexista da sociedade em que vivemos e o reflexo de tais substratos na estrutura organizacional e na dinâmica empresarial, é notória a predileção de certos grupos a figurarem como vítimas de agressões morais e psíquicas no ambiente de trabalho, como é o caso de mulheres e de pessoas LGBTI+.

A dimensão de gênero é diretriz fundamental de enfrentamento da violência e do assédio, notadamente na sociedade capitalista, em que as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades existentes. Segundo esclarecem Candy Florêncio Thomé e Rodrigo Garcia Schwarz, “o capital não cria subordinação das mulheres, porém integra e reforça as raízes da divisão sexual do trabalho” (2017, p. 132).

Os vários problemas alocativos surgidos na prática, como a manutenção de guetos sexistas de trabalho, a preterição de promoção na carreira, a ausência de isonomia salarial e a impossibilidade de alcance de postos de chefia são situações que ensejariam, a princípio, uma resolução meramente econômica. Entretanto, a práxis parece demonstrar que esses são apenas os reflexos visíveis de uma relação encoberta por violências psíquicas e morais, desafiando uma percepção integrativa, tal como trazido pelas normativas internacionais em comento.

Outro ponto que chama a atenção é a acertada utilização da expressão “mundo do trabalho” (*world of work*) em substituição à tradicional “ambiente de trabalho” (*workplace*). A concepção trazida pela OIT, relativizando a compreensão espacial e temporal que se tinha por “ambiente de trabalho”, vai ao encontro do modelo de trabalho vivenciado atualmente por grande parcela da classe trabalhadora, em que vida pessoal e vida profissional estão cada vez mais interconectadas. Para não deixar dúvidas, o art. 3º da Convenção nº 190º explicita:

Esta Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorre durante o trabalho, em relação ou como resultado do trabalho:

- a) no local de trabalho, inclusive em espaços públicos e privados, quando são locais de trabalho;
- b) em locais onde o trabalhador é remunerado, onde desfruta ou onde come, ou onde utiliza instalações sanitárias

- ou de toalete e nos vestiários;
- c) em viagens de trabalho, viagens, eventos ou atividades sociais ou de treinamento;
- d) no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação;
- e) nas acomodações fornecidas pelo empregador, e
- f) nas viagens entre a casa e o local de trabalho. (g.n)

Até o momento de elaboração deste artigo apenas quarenta e cinco países ratificaram a Convenção nº 190⁹. Não obstante, é relevante observar que por serem instrumentos que garantem o combate à discriminação nas relações de trabalho, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 estão englobadas pelo princípio fundamental da “eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”, consoante dispõe a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cuja observância recai sobre todos os Estados-membros da OIT.

De toda forma, não se pode desprezar que a ratificação¹⁰ pelos Estados-membros possui uma representação simbólica, sendo extremamente oportuna uma mobilização internacional nesse sentido¹¹.

2 OS EFEITOS COLATERAIS E O LEGADO DA COVID-19 NO MUNDO DO TRABALHO E A IMPRESCINDIBILIDADE DA CONVENÇÃO Nº 190 E DA RECOMENDAÇÃO Nº 206 DA OIT PARA O COMBATE DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Pode-se dizer que o contexto gerado pela Covid-19 trouxe três influxos principais à temática da violência e do assédio no mundo do trabalho: (3.1) elevou consideravelmente o teletrabalho e, por conseguinte, o uso dos meios tecnológicos no trabalho, ainda de forma mais intensa, (3.2) aumentou expressivamente a jornada, o volume de trabalho e a pressão psicológica sofrida pelos trabalhadores, notadamente em relação àqueles que se ativam na área da saúde e em

⁹ Albânia, Alemanha, Antígua e Barbuda, Argentina, Austrália, Bahamas, Barbados, Bélgica, Canadá, Chile, Equador, El Salvador, Espanha, Fiji, França, Grécia, Irlanda, Itália, Lesoto, Maurício, México, Namíbia, Nigéria, Panamá, Papua Nova Guiné, Peru, Reino Unido, República Centro Africana, San Marino, Somália, África do Sul, Uganda Uruguai. Registra-se que em diversos países a convenção entrará em vigor apenas em 2023. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810>. Acesso em: 02/10/2024

¹⁰ Tecnicamente, é importante ressaltar que apenas a Convenção nº 190 demandaria ratificação formal.

¹¹ Observa-se que a Organização Internacional do Trabalho está promovendo campanha global digital pela ratificação da Convenção 190 da OIT (#RatificarC190). Para maiores informações, acesse < https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_807554/lang-pt/index.htm>. Acesso em 20/01/2023.

relação às mulheres em geral, que passaram a assumir e a administrar, no mesmo ambiente, o trabalho profissional e o doméstico e (3.3) avolumou o número de casos de violência doméstica em razão da adoção de medidas de isolamento social.

O *cyberbullying* (3.1), também conhecido como assédio virtual ou assédio digital, é definido pela Lei nº 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*). Segundo dispõe o seu art. 2º, parágrafo único,

Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial (destaques acrescidos).

Conforme se extrai do Relatório Final do encontro que precedeu a elaboração da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206 (*Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*), realizado em outubro de 2016, a violência encoberta pela utilização de aparatos tecnológicos merece especial reforço de atuação pelos Estados-membros (ILO, 2016):

The Worker Vice-Chairperson described various types of violence, including psychological violence and technology-based violence which have been on the rise at the workplace and which would require stronger action, beyond legislation already passed in some countries.

A Convenção nº 190, em seu art. 3º, alínea 'd', mencionou expressamente que a caracterização da violência e do assédio poderá se dar no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas por meio de tecnologias da informação e comunicação.

É interessante observar que essa não é uma situação nova, mas que, de fato, merece ser destacada, haja vista o incremento da utilização dos meios e aparatos tecnológicos e a sua potencial influência nas práticas de violência e assédio no trabalho.

Como trazido anteriormente, vários são os elementos internos à organização empresarial que podem caracterizar riscos psicossociais ao trabalhador e o uso das tecnologias pode favorecer o surgimento preferencial de alguns deles, como a sobrecarga quantitativa de trabalho e a falta de apoio social (Pereira, 2017).

O aumento excessivo do volume de trabalho e o estabelecimento de metas de desproporcional alcance escancaram o clássico exemplo de assédio moral organizacional (ou *straining*), em que as práticas assediadoras estão compreendidas na própria estrutura do fluxo de trabalho e nas relações interpessoais de um modo geral no ambiente laboral, inclusive *online*.

Segundo a pesquisa “The State of Burnout 2020”, da plataforma americana Blind (2020), realizada em razão da Covid-19, em abril de 2020, 73% dos trabalhadores entrevistados disseram estar sofrendo esgotamento mental em razão do trabalho, enquanto em fevereiro esse percentual era de 61%. As justificativas ao esgotamento foram basicamente três: ausência de separação de vida profissional e vida pessoal, dificuldades com o volume de trabalho e preocupações com a manutenção da segurança no trabalho.

Em relação aos trabalhadores da área da saúde (3.2), é relevante reconhecer que são profissionais que estão na linha de frente do enfrentamento da pandemia, sendo submetidos a árduas jornadas de trabalho, nem sempre equipados da forma adequada e vivendo sob pressão psicológica jamais antes experimentada.

E neste ponto, a análise sob a perspectiva de gênero se faz novamente necessária, uma vez que os postos de trabalho na área da saúde são ocupados majoritariamente por mulheres, que acumulam duplas, triplas e até quádruplas jornadas¹².

Segundo dados do Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (Conasems), as mulheres representam 65% dos mais de seis milhões de profissionais atuantes nos setores público e privado de saúde, em todos os níveis de complexidade da assistência. Em algumas carreiras, como Fonoaudiologia, Nutrição e Serviço Social, elas ultrapassam 90% dos profissionais e em outras, como Enfermagem e Psicologia, representam mais de 80%. Estima-se, ainda, que 69,2% das pessoas trabalhando na administração pública direta na área da saúde, na gestão federal do SUS, são mulheres (2020).

Agravando o acúmulo de jornadas já vivenciado pelas mulheres, as mudanças das dinâmicas familiares ocasionadas pelas medidas de distanciamento social, adotadas em face do contexto pandêmico, colocam as trabalhadoras da área da saúde em contextos de maior vulnerabilidade aos riscos de fadiga e de sofrimento psíquico.

Como reflexo de tais mudanças, deve ser ressaltado, ainda, o grande aumento da violência doméstica (3.3) enfrentada por mulheres

¹² Segundo dados do IBGE (2019), as mulheres dedicam 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e trabalhos com cuidado de pessoas – quase o dobro da dedicação dos homens às mesmas tarefas (10,9 horas) (Hernandes & Vieira, 2020).

desde o início da decretação do estado pandêmico¹³. Estima-se que, no Rio de Janeiro e em São Paulo, o número de casos durante o período de confinamento tenha aumentado em 50%, dado que pode estar subdimensionado em razão das dificuldades de comunicação aos órgãos responsáveis (Fernandes & Thomaka, 2020). É inegável a influência dessa condição no mundo do trabalho.

Esta confluência, inclusive, foi trazida pela Convenção nº 190 e pela Recomendação nº 206, conforme bem enfatiza a nota elaborada pela OIT. *In verbis*:

To mitigate the impact of domestic violence on the world of work. Covid-19 lockdowns and curfews force people to stay at home and, when possible, work from home. For many, the home is now their workplace, which comes with heightened risks of violence and harassment. Alarming spikes in domestic violence, particularly against women and people with disabilities, but also against men, have been recorded in many countries since the beginning of the Covid-19 outbreak. Domestic violence has an impact in terms of health, safety and productivity of workers and other persons concerned, as well as on their capacity to enter, remain and progress in the labor market.

Não há dúvidas de que a pandemia deixou efeitos colaterais e legados no universo do trabalho. As diversas transgressões à saúde dos trabalhadores ocorridas durante o período de maior isolamento social deixaram rastros e marcas inapagáveis àqueles que sofreram violações psíquicas. A violência perpetrada trouxe impactos na forma como o trabalhador se relaciona com o grupo de trabalho e na forma como enxerga a si próprio dentro do sistema produtivo. Tais alterações precisam ser apreendidas pelas organizações, que devem adaptar a forma de trabalho ao risco psicossocial potencializado pelas alterações sociais e comportamentais vivenciadas nos últimos três anos.

Além disso, não se pode negar que o estado de calamidade sanitária acelerou exponencialmente a adoção do teletrabalho

¹³ Em face da situação alarmante, a Corte Interamericana de Direitos Humanos ao publicar declaração, no dia 9 de abril de 2020, intitulada “Covid-19 E DIREITOS HUMANOS: OS PROBLEMAS E DESAFIOS DEVEM SER ABORDADOS A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA DE DIREITOS HUMANOS E COM RESPEITO ÀS OBRIGAÇÕES INTERNACIONAIS”, abarcou diretamente a questão: “tendo em vista as medidas de isolamento social que podem levar a um aumento exponencial da violência contra mulheres e meninas em suas casas, é necessário enfatizar o dever do Estado de devida diligência estrita com respeito ao direito das mulheres a viverem uma vida livre de violência e, portanto, todas as ações necessárias devem ser tomadas para prevenir casos de violência de gênero e sexual; ter mecanismos seguros de denúncia direta e imediata; e reforçar a atenção às vítimas” (IDH, 2020).

no Brasil e no mundo. A partir das experiências vivenciadas no período de maior isolamento social, percebeu-se que diversas atividades podem ser desenvolvidas de forma remota, sem a necessidade de o trabalhador se submeter a longos períodos de deslocamento entre sua residência e o trabalho. O local da prestação dos serviços torna-se, cada vez mais, rarefeito e perde significativamente sua importância.

O teletrabalho, contudo, pressupõe não só a alteração do local de trabalho, fazendo-se imprescindível alterar-se também a forma do modelo produtivo. É certo que a sociedade industrial do século XIX consolidou modelo de produção pautado na rotina e na excessiva disciplina, com horários de trabalho definidos e controlados por relógio de ponto e metas pré-estabelecidas. A rotina consistia em realizar o trabalho e ir embora para a casa, em um ritmo muito rotinizado (SENNETT, 1999, p. 38).

O modelo delineado para uma produção capitalista industrial dos séculos passados, predominantemente desenvolvida no estabelecimento empresarial, não pode ser transportado sem adaptações para a forma atual de prestação remota dos serviços, sob pena de os antigos meios de produção se afigurarem como fatores de adoecimento psíquico.

É que o teletrabalho, nas palavras de Denise Fincato, “é modalidade de prestação de serviços inequivocadamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face do seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial” (Fincato, 2019, p. 2). Nesse contexto, imprescindível se faz a flexibilização do tempo e das formas de controle do trabalho, de maneira que controles rígidos de horários de *login* e *logout* em sistemas informatizados e o estabelecimento de metas superdimensionadas sob a justificativa de que a produtividade no teletrabalho deve ser superior àquela realizada no antigo local de trabalho, caracterizam-se como ingredientes para a formação do assédio organizacional digital.

Ademais, não se pode descuidar que a aplicação das normas do teletrabalho de forma indiscriminada entre homens e mulheres pode potencializar a violência e o assédio em face das trabalhadoras do sexo feminino. É que, por questões históricas ainda não superadas - reflexos de uma sociedade patriarcal e sexista - diversas tarefas domésticas e de cuidados com filhos e idosos recaem exclusivamente sobre a mulher, que terá, no teletrabalho, que compatibilizar no mesmo espaço e ao mesmo tempo a jornada profissional e a familiar. Por outro lado, não há dúvidas de que, em certas situações e adotando-se todo o discriminem necessário, o teletrabalho pode figurar como ferramenta de adaptação razoável que permite maior inserção das mulheres no mercado de trabalho por potencializar a conjugação das atividades maternas com a vida profissional.

É imprescindível, portanto, que o enfrentamento da violência e do assédio no trabalho seja manejado de acordo com as particularidades do atual contexto social, sendo indispensável que o Estado brasileiro imprima medidas positivas para a materialização da saúde e higidez dos trabalhadores no atual universo do trabalho, conferindo especial cuidado aos grupos vulneráveis. É neste estado da arte que a ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho mostra-se imperiosa e absolutamente necessária.

3 MEDIDAS ADOTADAS PELO ESTADO BRASILEIRO PARA O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A despeito de até o presente momento o Estado brasileiro não ter ratificado a Convenção nº 190 da OIT, não há dúvidas de que o diploma internacional já serviu como importante fonte material, que inspirou os órgãos de poder a adotarem medidas que visam prevenir o assédio e outras formas de violência no mundo do trabalho.

O tema exige urgência. Os grupos historicamente vulneráveis no universo do trabalho precisam que o Estado adote políticas afirmativas para a redução da violência e das desigualdades.

Segundo Noêmia Porto,

As mulheres, no Brasil e no mundo, se inserem no mercado de trabalho sofrendo reiteradamente com a desigualdade. O Fórum Econômico Mundial divulgou, no final de 2019, que ninguém viverá, em pouco tempo, numa sociedade com igualdade de gênero, e sequer os filhos da atual geração encontrarão uma sociedade igualitária, isso porque a expectativa é a de que esse primado seja alcançado, no âmbito global, acaso mantido o ritmo atual, e sem retrocessos, em quase cem anos (99,5 anos). Na análise setorializada da desigualdade de gênero, o Brasil apareceu na 92ª posição considerando a análise global. Entre os países da América Latina e do Caribe, o Brasil ficou na 22ª colocação entre 25 países. (PORTO, 2020, p.193)

O Conselho Nacional de Justiça, ao considerar o compromisso que assumiu na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU e todos os princípios constitucionais que norteiam a centralidade da pessoa humana, tais como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a proibição de todas as formas de

discriminação e o direito à saúde e segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170 da Constituição da República), instituiu, em outubro de 2020, por meio da Resolução nº 351/2020, a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Ao editar a resolução, o CNJ reconheceu que:

as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

No parágrafo único do art. 1º, em plena sintonia com o caráter expansionista de proteção inculcado na Convenção nº 190 da OIT, o órgão clarifica que a tutela contra a violência no trabalho se estende ao meio ambiente telelaboral e inclui toda e qualquer pessoa que estabeleça alguma relação de trabalho com o Poder Judiciário:

Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, presençadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

A Resolução, contudo, perde importante oportunidade de alterar o conceito de assédio tradicionalmente adotado pela doutrina trabalhista brasileira para alinhá-lo ao novo *standard* internacional inculcado pela alínea 'a' do artigo 1º da Convenção nº 190¹⁴.

O fato de o órgão administrativo de cúpula do Poder Judiciário editar ato normativo dessa natureza tem relevância e simbolismo importante, porquanto demonstra que os problemas de violência e assédio são também realidade no âmbito do serviço público e evidencia a intenção de adequação do Poder Judiciário aos preceitos internacionais de meio ambiente do trabalho sadio e seguro.

Não há dúvidas de que a referida Resolução – que determina que todos os tribunais do país institua Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de

¹⁴ O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam a que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclua violência e assédio de gênero (destaques acrescidos).

jurisdição, com participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados (art. 15) – é um marco legislativo inicial relevante e que noticia o longo caminho ainda a se percorrer sobre o assunto.

Além da existência, no âmbito do Poder Judiciário, de tratamento desigual em relação aos grupos vulneráveis, tais como as mulheres e à comunidade LGBTI+, é patente a desigualdade de oportunidades conferida a esses grupos. Apesar de o ingresso nas carreiras ser pautado pela democracia e transparência dos concursos públicos, ainda é evidente a manifesta dificuldade de ascensão na carreira e a ocupação de cargos de gestão e liderança por esses grupos. Basta verificar, por exemplo, o percentual de magistradas mulheres que ocupam os cargos iniciais da magistratura e comparar com o percentual de magistradas que conseguiram alcançar cargos na 2ª instância ou na cúpula da administração. A própria forma de progressão na carreira, com a constante troca de locais de residência e ausência de fixação por uma maior parte de tempo em um local, dificulta a progressão para as magistradas mães, que ainda exercem uma posição de centralidade no seio familiar.

É preciso registrar, ainda, a premente necessidade de o Poder Judiciário revisar algumas ferramentas de gestão adotadas nos últimos anos, para adequá-las aos novos marcos legislativos. A utilização, por exemplo, de plataformas públicas de ranqueamento de produtividade de magistrados, sem considerar as desigualdades e particularidades pessoais de cada julgador e dos locais em que atuam, afigura-se como instrumento com grande fator psicossocial organizacional, capaz de trazer assédio e violência para o universo do trabalho.

A preocupação evidenciada pelo CNJ, no entanto, não é apenas com o Poder Judiciário e com o necessário exemplo que o órgão deve dar à população, mas sim com toda a sociedade, porquanto é manifesta a violência existente nas relações laborais brasileiras. Nessa perspectiva, o Conselho Nacional de Justiça editou em 2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Trata-se de material, destinado aos magistrados de todo o país, que tem como objetivo ser um

guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação das diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos¹⁵.

¹⁵ O documento pode ser acessado pelo seguinte link: < <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>> . Acesso em 20/01/2023.

Os influxos da Convenção nº 190 da OIT e Recomendação nº 206 também fizeram com que o Poder Legislativo se atentasse para a necessidade de implementação de medidas ativas para a prevenção do assédio e da violência no trabalho. Em 2022 foi editada a Lei nº 14.457/22, que além de instituir o programa para aumentar a empregabilidade de mulheres, alterou as funções da CIPA, que passou a ser responsável também pela adoção de medidas para a prevenção do assédio no meio ambiente de trabalho.

De acordo com o art. 23 da referida lei, as comissões deverão incluir regras de conduta nas normas internas das empresas relativas ao assédio sexual e outras formas de violência, fixar procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias e realizar ação de capacitação dos empregados sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

O Poder Legislativo, ainda em 2021, tipificou como crime o ato de praticar violência psicológica contra a mulher, ato que certamente pode ocorrer em um meio ambiente de trabalho eivado de assédio e violência¹⁶.

Por fim, há que se mencionar, ainda, a atuação do Ministério Público do Trabalho, instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, a quem incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores, que sempre foi bastante engajado na atuação de combate à discriminação, às violências e ao assédio no mundo do trabalho.

Várias já foram as cartilhas informativas elaboradas, notificações recomendatórias expedidas, mediações e audiências públicas realizadas, em que o Parquet atuou como verdadeiro articulador social.

Nesse sentido, Gisele Santos Fernandes Góes e Ney Maranhão (2020, p. 209) sustentam que em razão da complexidade dos conflitos estruturais que se afiguram na sociedade, o Ministério Público, assim como outras instituições públicas e entes coletivos, devem atuar sob uma perspectiva interdisciplinar, dialógica e plural. Nessa acepção, afirmam:

As incertezas e a complexidade dos fenômenos sociais promovem a necessidade de um constante equilíbrio, o qual pode e deve ser oferecido, por meio do Ministério Público, Poder Judiciário, Defensoria Pública, Associações, Sindicatos, a partir de vetores de um outro paradigma de adjudicação, qual seja, o de porte dialógico, em um permanente cumprimento da garantia constitucional do contraditório, amplo direito à prova, flexibilização procedimental e de parcerização em prol de um mesmo objetivo: a tutela do bem coletivo. Hodiernamente, os litígios se distanciam da relação bilateral e assumem característica grupal ou plurilateral ou multilateral. Emergem epicentros coletivos, como resultantes de ações conduzidas pelas organizações que têm o condão de atingir várias pessoas, sejam físicas, sejam jurídicas e, geralmente, sem perspectiva de delimitação de quantos são ou serão os implicados.

Verifica-se, assim, que diversos órgãos de poder do Estado brasileiro movimentaram-se a partir da aprovação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, ambas da Organização Internacional do

¹⁶ Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

Trabalho, sendo notória a influência que a norma internacional já causou no ordenamento jurídico interno. Comportamento contrário não poderia haver, porquanto o Brasil, enquanto membro da OIT, tem o compromisso de observar as convenções que versem sobre a base principiológica fundamental da organização, independentemente de sua adesão formal.

A ratificação pelo Brasil, contudo, se faz ainda necessária. Não há dúvidas de que a sociedade brasileira precisa, e muito, avançar em termos de diminuição das desigualdades de gênero, sendo a ratificação ato que potencializará o processo de reconhecimento dos direitos humanos sociais no ambiente laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência e o assédio no mundo do trabalho representam uma realidade, infelizmente, ainda bastante presente. O engajamento internacional para combatê-la, consubstanciado em diplomas internacionais, é essencial.

Os diplomas internacionais de Direitos Humanos (como são aqueles elaborados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho) são fontes materiais e formais de Direito. As Convenções Internacionais da OIT que versem sobre suas bases fundamentais de atuação demandam observância interna imediata, independentemente de adesão formal. Embora as Recomendações e Declarações não sejam, a rigor, instrumentos de observância cogente, esta análise deve considerar o conteúdo sobre o qual tais instrumentos dispõem.

A Convenção nº 190, aprovada no âmbito da OIT em 2019, em que pese ainda não ser formalmente ratificada pelo Brasil, traz, juntamente com a Recomendação nº 206, medidas e diretrizes imperativas, por força da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cuja observância recai sobre todos os Estados-membros da OIT.

Os efeitos e legados gerados pela crise pandêmica da Covid-19 reforçam a importância dessa agenda, que deve ser considerada levando-se em conta, além da interseccionalidade proposta pelos textos firmados, as peculiaridades que o momento apresenta.

Além da ação articulada de todos os atores envolvidos, em consonância com o tripartismo da OIT, os órgãos de poder do Estado brasileiro, notadamente o Poder Judiciário, Ministério Público e o Poder Legislativo, possuem importante papel articulador social neste momento, por meio de uma atuação interdisciplinar, dialógica e plural.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. L. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- ALVARENGA, R. Z. O tripartismo como base institucional da OIT. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 45, p. 165-185, 2019.
- ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2018.
- BELFORT, F. Pandemias que assolaram a humanidade. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. *Direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.
- BLIND, T. *Bind*. 12 jul. 2020. Disponível em: <https://usblog.teamblind.com/wp-content/uploads/2020/05/StateofBurnoutCovid19.pdf>.
- BRICEÑO, P. A. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, v. 11, n. 3, 2009.
- CALVO, A. A Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho. In: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ALVARENGA, R. Z.; PIRES, R. d. *Coleção Direito Internacional do Trabalho*. v. 3. São Paulo: Tirant, 2020.
- CNJ. *Resolução 351/2020*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 20 jan. 2023.
- DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. Documentos internacionais da OIT: caracterização e ingresso no direito brasileiro. In: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ALVARENGA, R. Z.; PIRES, R. d. *Coleção Direito Internacional do Trabalho*. v. 1. São Paulo: Tirant, 2020.
- FERNANDES, M.; THOMAKA, É. *Aumento do número de casos de violência doméstica é efeito deletério da quarentena*. 13 maio 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-mai-13/fernandes-thomaka-aumento-violencia-domestica-quarentena#_ftn7. Acesso em: 21 jul. 2020.
- FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista Eletrônica TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 jan. 2023.

GÓES, G. S.; MARANHÃO, N. O papel do Ministério Público - em especial do Ministério Público do Trabalho - no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

HERNANDES, E. S.; VIEIRA, L. *A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19*. Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, 16 abr. 2020. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-covid-19>.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa - Scielo Brasil, p. 595-609, 2007.

HIRIGOYEN, M.-F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE, I. B. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Outras Formas de Trabalho*. 2019.

IDH, C. *Covid-19 e Direitos Humanos: os problemas e desafios devem ser abordados a partir de uma perspectiva de Direitos Humanos e com respeito às obrigações internacionais*. Corte Interamericana de Direitos Humanos, 9 abr. 2020. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_27_2020_port.pdf.

ILO, I. L. *Conditions of Work and Equality Department. Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. 2016. Disponível em: <https://cite.gov.pt/web/pt/destaques>. Acesso em: 10 jan. 2023.

MALLET, E. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, S. G. *Reforma trabalhista*. Entrevista concedida a F. d. Campos. out. 2017.

PEREIRA, A. S. O nexó técnico epidemiológico entre os transtornos mentais e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. *Revista LTr*, v. 81, n. 3, mar. 2017.

PORTO, Noêmia. Mulheres e mercado de trabalho: a pandemia potencializa as desigualdades. In: MENDES, Felipe Prata; TUPINANBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha (org.). *Direitos sociais em tempos de pandemia*. São Paulo: Editora Vitoroli, 2020. p. 191-206.

PIOVESAN, F. *Reforma do Judiciário e Direitos Humanos*. Currículo Permanente - Direito Constitucional - Módulo V, 2006.

RODGERS, G. *El trabajo decente como una meta para la economía global*. Boletín Cinterfor, 2002.

SANTOS, C. M.; FILHO, R. P. *Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho*. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, set. 2019. Disponível em: www.andt.org.br.

SANTOS, E. R. *O dano moral na dispensa do empregado*. São Paulo: LTr, 2017.

SAÚDE, C. - C. *Protagonismo feminino na saúde: mulheres são a maioria nos serviços e na gestão do SUS*. CONASEMS – Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde, 6 mar. 2020. Disponível em: <https://www.conasems.org.br/o-protagonismo-feminino-na-saude-mulheres-sao-a-maioria-nos-servicos-e-na-gestao-do-sus/>.

SILVA, H. B. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*. v. III: Saúde e Segurança no Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R. G. Assédio moral no trabalho e direito a saúde: consequências do assédio moral no âmbito do trabalho ao direito a saúde do trabalhador. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 3, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://link.gale.com/apps/doc/A606483820/AONE?u=capes&sid=AONE&xid=b3afc5c6>. Acesso em: 7 jan. 2023.

THOMÉ, C. F.; SCHWARZ, R. G. *Divisão sexual do trabalho e os impactos na saúde das trabalhadoras: adoecimento por LER/DORT*. *Direitos, trabalho e política social*, v. 3, p. 123-149, jul./dez. 2017.

TRABALHO, O. -O. *Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho*. OIT, 28 nov. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf.