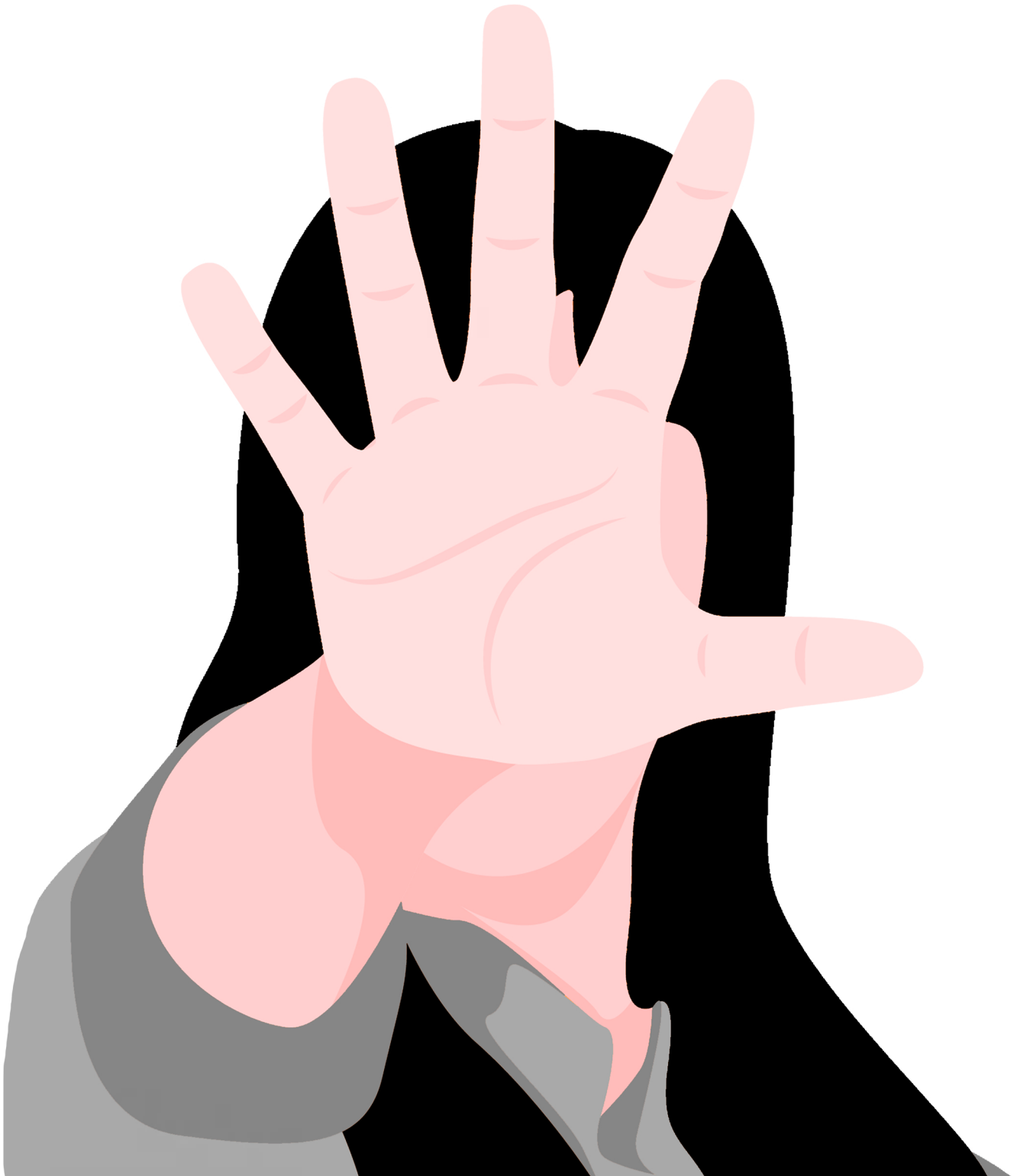


REVISTA ELETRÔNICA



CONVENÇÃO 190 DA OIT

REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargadora
ANA CAROLINA ZAINA

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

EDITOR CHEFE

Desembargador
Luiz Eduardo Gunther

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)
iStockphoto LP

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIII - 2023 - n.126

EDITORIAL

A edição desse mês trata da Convenção 190 da OIT.

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho examinam o novo diploma internacional, identificando as principais inovações constantes da Convenção 190 da OIT, com especial enfoque para os contornos conceituais, terminológicos e âmbito de aplicação e abrangência.

Leonardo Vieira Wandelli examina a violência das relações de trabalho contemporâneas como produto da internalização de políticas globais e da adoção de opções de gestão que afetam a organização do trabalho.

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Luiz Eduardo Gunther analisam a figura jurídica da prevenção do assédio como parte do cumprimento da função social de uma empresa.

Alexandre Corrêa da Cruz faz uma análise jurídica panorâmica da norma convencional, destacando os seus aspectos emancipatórios, considerados assim aqueles indutores à transformação da realidade atual para um meio ambiente laboral livre de assédio ou discriminação.

César Arese desdobra a definição do artigo primeiro da Convenção 190. Nele, encontra complexidade, amplitude, múltiplas nuances e impactos práticos.

Como artigo especial, Almir Pazzianotto Pinto faz uma avaliação do contexto de relação entre sindicatos, operários e salários.

Também como artigo especial, Ana Carolina Reis Paes Leme e Viviane Vidigal analisam as violências de gênero sofridas por mulheres no contexto do trabalho plataformizado, com destaque para o assédio sexual.

Por fim, também como artigo especial, Virginia Maria Cury José e Luiz Eduardo Gunther realizam um panorama do Direito Empresarial sob o viés dos contratos de franquia, de representação comercial e de agência; bem como conceituá-los, estabelecendo suas principais características.

A edição conta também com ementas e acórdãos sobre o tema, assim como a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 07 Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho - Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho
- 32 Assédio moral organizacional: os direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente saudável na tutela da organização do trabalho - Leonardo Vieira Wandelli
- 83 O assédio moral e a convenção 190 da OIT: um novo conceito e um constante repensar da importância do atos de prevenção no contexto da responsabilidade social das empresas - Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Luiz Eduardo Gunther
- 104 A convenção 190 da OIT e seu potencial emancipatório - Alexandre Corrêa da Cruz
- 128 A essência imediata da Convenção 190 a partir de sua plena vigência - César Arese
- 140 Artigo Especial - Operários, salários e sindicatos - Almir Pazzianotto Pinto
- 143 Artigo Especial - "Ô moça, mas não te preocupa porque eu não vou sujar teu banco": violências de gênero no trabalho plataformizado e a proteção das mulheres contra o assédio no contexto da Convenção 190 da OIT - Ana Carolina Reis Paes Leme e Viviane Vidigal
- 158 Artigo Especial - O direito empresarial sob o viés dos contratos de franquia, de representação comercial e de agência - Virginia Maria Cury José e Luiz Eduardo Gunther

Acórdãos

- | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 180 | PROCESSO nº 0000035-33.2021.5.09.0006 (ROT) da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Luiz Eduardo Gunther |
| 185 | PROCESSO nº 0000650-32.2022.5.09.0024 (ROT) da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Eduardo Milleo Baracat |
| 199 | PROCESSO 0001246-78.2020.5.09.0026 (ROT) da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Marlene T. Fuverki Suguimatsu |
| 216 | PROCESSO nº 0000783-24.2020.5.09.0322 (ROT) da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Thereza Cristina Gosdal |

Suplemento

- | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 225 | Ementas |
| 231 | Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho - Adopção: Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de Jun 2019) |
| 242 | R206-Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio, 2019. Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Adopção: Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de Jun 2019) |

CONVENÇÃO 190: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

**Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos
Rodolfo Pamplona Filho**

RESUMO

Com o objetivo de promover o trabalho decente, impulsionar a justiça social e assegurar a igualdade nas relações de labor, o centenário da Organização Internacional do Trabalho foi marcado pela aprovação de um importante diploma normativo: a Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho – Convenção 190 da OIT. Nesse sentido, o presente artigo objetiva examinar o novo diploma internacional, identificando as principais inovações constantes da Convenção 190 da OIT, com especial enfoque para os contornos conceituais, terminológicos e âmbito de aplicação e abrangência.

Palavras-chave: Violência; Assédio; Mundo do trabalho; Gênero.

ABSTRACT

With the aim of promoting decent work, boosting social justice and ensuring equality

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Procuradora do Trabalho. Assessora Jurídica Trabalhista junto à Procuradoria-Geral da República. Coordenadora do GT/MPT Violência e Assédio. Mestra em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Autora de livros e artigos jurídicos.

Rodolfo Pamplona Filho

Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador e Professor Associado IV da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Líder do Grupo de Pesquisa CPJ - Centro de Pesquisas Jurídicas no Curso de Direito da UNIFACS - Universidade Salvador (com orientandos de graduação, PIBIC e mestrado), desde 2000, e do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais no Curso de Direito da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA.

in labour relations, the centenary of the International Labour Organization was marked by the adoption of an important normative diploma: the Convention concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work - ILO Convention 190. In this sense, this article aims to examine the new international normative, identifying the main innovations contained in ILO Convention 190, with special focus on the conceptual, terminological contours and scope of application.

Keywords: Violence; Harassment; World of work; Genre.

1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi aprovada a Convenção 190, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Alicerçada nas *core obligations*¹, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente². Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente.

1 A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, consagra as obrigações essenciais (*core obligations*), a saber: (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 efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Desse modo, ainda que os Estados Membros da OIT não tenham ratificado as Convenções relativas às referidas obrigações (Convenções 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 e 182), pelo simples fato de pertencer à Organização, nasce o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os respectivos princípios e direitos fundamentais.

2 O trabalho decente consiste no trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. Como condição fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável, o conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT em 1999 e é eixo central para onde convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam: i) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; ii) promoção do emprego de qualidade; iii) extensão da proteção social; iv) fortalecimento do diálogo social). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Com efeito, como aviltam a dignidade, a saúde psicológica, física e sexual da pessoa, além das suas relações familiares e sociais, as referidas práticas devem ser prevenidas e combatidas, com vistas a garantir a todo ser humano o direito ao mundo do trabalho livre de violência e assédio.

Nesse sentido, convém examinar os contornos conceituais e principiológicos trazidos pela Convenção 190 da OIT, bem como as principais inovações deste importante diploma normativo.

1.1 CONCEITO

A Convenção 190 da OIT, em seu art. 1º, na versão oficial em inglês, conceitua a violência e o assédio no mundo do trabalho (*violence and harassment in the world of work*) como:

A range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

Na versão oficial em espanhol, a violência e o assédio no mundo do trabalho (*violencia y acoso en el mundo del trabajo*) são conceituados como:

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019).

Por sua vez, na versão oficial em francês, conceitua-se a violência e o assédio no mundo do trabalho (*violence et harcèlement dans le monde du travail*) como:

S'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur

le genre (ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 2019).

Dessa forma, como ainda não há a tradução oficial da Convenção 190 da OIT em português, com base nas definições acima delineadas, pode-se traduzir a violência e o assédio no mundo do trabalho como:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

A partir da conceituação constante da Convenção 190 da OIT, convém observar, inicialmente, que: a) a violência e o assédio são tratados de forma conjunta; b) é utilizada a expressão *world of work*, na versão em inglês, ao invés de *workplace* (local de trabalho), possibilitando-se um maior alcance das disposições convencionais; c) uma única manifestação é suficiente para sua configuração; e d) é conferido um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero. Nesse sentido, cabe examinar as inovações conceituais previstas no art. 1º da Convenção 190 da OIT.

1.2 TERMINOLOGIA E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Com relação à terminologia, cumpre observar que a Convenção 190 da OIT utiliza os vocábulos *harassament*³, no texto oficial em inglês, *acoso*, no texto oficial em espanhol, e *harcèlement*, no texto oficial em francês, para fazer referência ao assédio.

Além disso, amplia o âmbito de aplicação do instituto, ao utilizar a expressão *world of work*, na versão em inglês, *mundo del trabajo*, na versão em espanhol, e *monde du travail*, na versão em francês, acarretando, portanto, um maior alcance das disposições convencionais.

Ressalte-se que, durante as tratativas, houve a tentativa de substituição da expressão *world of work* por *workplace* (local de trabalho), o que restringiria sua aplicação (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019b).

Desse modo, ao utilizar de forma conjugada as expressões violência e assédio,

3 Com relação às terminologias, observa-se que o assédio é conhecido como: *mobbing*, na Itália e Alemanha; *bullying*, na Inglaterra; *harassment*, nos Estados Unidos; *harcèlement*, na França; *ijime*, no Japão; *acoso*, na Espanha; e assédio, no Brasil e Portugal (ÁVILA, 2009, p. 19).

juntamente com a referência “mundo do trabalho”, ao invés de local de trabalho, possibilitou-se um maior alcance da Convenção 190 da OIT.

Outrossim, com base nos arts. 2º e 3º, verifica-se o alargamento do âmbito de aplicação do novel diploma normativo, em especial quanto às pessoas tuteladas, setores abarcados, momentos da ocorrência dos atos abusivos e lugares abrangidos.

Com relação às pessoas, a Convenção 190 da OIT, consoante seu art. 2º, tutela todos aqueles envolvidos no mundo laboral, como, por exemplo, empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão. Ademais, é aplicada aos setores públicos e privados, à economia formal e informal, assim como às zonas urbanas e rurais, conforme art. 2º, item 2 (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

No tocante ao momento da ocorrência das práticas e comportamentos abusivos, a Convenção 190 da OIT abrange aos atos perpetrados durante o trabalho, como também os que tenham relação ou resultem do labor (art. 3º). Engloba, portanto, as condutas abusivas praticadas nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Quanto ao lugar, a utilização da expressão *world of work* (mundo do trabalho), amplia o alcance convencional, sendo que o art. 3º enumera as seguintes localidades:

- a) espaços públicos e privados, quando constituem um local de trabalho;
- b) locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta ou onde utiliza vestiários e instalações sanitárias;
- c) em deslocamentos, viagens, eventos, atividades sociais ou treinamentos relacionados ao trabalho;
- d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através de tecnologias de informação e comunicação;
- e) no alojamento fornecido pelo empregador;
- f) nos trajetos entre a casa e o local de trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

Nesse sentido, como bem concluíram os peritos da OIT, considera-se que o mundo do trabalho abrange “não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também o deslocamento para o trabalho, os eventos sociais relacionados ao trabalho, os espaços públicos, inclusive para trabalhadores informais, como vendedores ambulantes, assim como o lar, em particular para trabalhadores domésticos e teletrabalhadores” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c).

Sendo assim, as expressões “violência e assédio” e “mundo do trabalho”

utilizadas no conceito possibilitam um maior alcance da Convenção 190 da OIT, abrangendo todas as condutas assediadoras, bem como todas as pessoas, lugares, setores ou momentos que, no âmbito das relações de labor, tenham relação com os respectivos atos.

1.3: ABORDAGEM INTEGRADA: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO COMO CONCEITO ÚNICO

Uma das principais inovações da Convenção 190 da OIT diz respeito ao tratamento conjunto da violência e do assédio. Com a utilização da expressão violência e assédio (*violence and harassment*), o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, oferecendo um único conceito para os referidos fenômenos. Assim, ampliou-se a definição, alargando-se, por conseguinte, a sua incidência.

1.3.1 Contextualização e Justificativa

A opção pela abordagem integrada dos referidos conceitos resulta das pesquisas produzidas pela Reunião de Peritos, em outubro de 2016, que concluiu pela substituição do termo “violência” pela expressão “violência e assédio”, com vistas a assegurar uma adequada compreensão e abordagem dos diferentes comportamentos inaceitáveis (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c). Além disso, observou-se que deveria ser conferida uma especial atenção à violência baseada em gênero e à violência decorrente do uso inadequado das tecnologias da informação.

Destarte, para uma melhor inteligência da violência no mundo do trabalho, a Reunião de Peritos apresentou as seguintes conclusões:

3. 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. Um foco particular precisa ser colocado na violência baseada em gênero. O uso inadequado da tecnologia também é reconhecido como fonte de preocupação.
4. A violência e o assédio podem ser horizontais e verticais, de fontes internas e externas (incluindo clientes e outros terceiros e autoridades públicas), no setor público ou privado, ou na economia formal ou informal.
5. Considera-se que o mundo do trabalho abrange não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também o deslocamento para o trabalho, eventos sociais relacionados ao trabalho, espaços públicos, inclusive

para trabalhadores informais, como vendedores ambulantes, e o lar, em particular para trabalhadores domésticos e teletrabalhadores.

6. A violência doméstica e outras formas de violência e assédio são relevantes para o mundo do trabalho quando impactam no local de trabalho.

7. A violência e o assédio podem ter uma ocorrência única ou repetida, sendo a natureza e o efeito de tal conduta critérios-chave para determinar se ela se qualifica como violência e assédio.

8. Os especialistas concordam que é importante distinguir entre as várias formas de violência e assédio e o contexto em que elas ocorrem, pois diferentes respostas podem ser necessárias (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c).

Ressalte-se que a referida reunião foi convocada na 325ª Sessão do Conselho de Administração da OIT, em 2015, com o objetivo de orientar os trabalhos sobre a violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho a serem realizados na 107ª Conferência Internacional do Trabalho.

Desse modo, a partir das conclusões da Reunião de Peritos, foi elaborado, na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2018, um relatório com a análise sistemática do tratamento da violência e do assédio nas relações de trabalho em 80 países (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018). Partindo do pressuposto de que não existe atualmente uma definição universalmente aceita dos termos “assédio” ou “violência” no contexto laboral, o referido relatório optou por abordar de forma integrada os referidos vocábulos, sem deixar de distinguir, contudo, os tipos de violência e assédio no âmbito do trabalho.

1.3.2 Tipos de violência e assédio no mundo do trabalho

Com vistas a garantir uma maior abrangência à Convenção 190 da OIT, inclusive diante da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia, utilizou-se a expressão “violência e assédio” como gênero, que, por sua vez, engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero.

A *violência sexual* compreende, conforme definição constante da Lei Maria da Penha, qualquer conduta que constranja a vítima a “presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação

ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos”(BRASIL, 2006).

Com efeito, a violência sexual no trabalho é uma forma de discriminação sexual que inclui o assédio sexual e as agressões físicas e psicológicas de natureza sexual no mundo do trabalho. A violência sexual engloba tanto insinuações ligadas à sexualidade, como os contatos físicos forçados e os convites impertinentes, que envolvem diferenças de posição hierárquica e chantagens ou ameaças profissionais em troca de favores sexuais (SOBOLL, 2008, p. 136).

A violência sexual abarca, portanto, uma dimensão da violência psicológica, principalmente através de olhares constrangedores, propostas intimidadoras e comentários, piadas e brincadeiras de conotação sexual, que prescindem de contato físico, como também uma dimensão da violência física, por meio de agressões físicas sexuais.

O *assédio sexual* constitui uma violência sexual no trabalho e, apesar de possuir uma dimensão psicológica, não se confunde com o assédio moral, situado no plano da violência psicológica no trabalho. Como bem conceitua Rodolfo Pamplona Filho (2011, p. 35), o assédio sexual é “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual”.

Podem ser identificadas duas modalidades de assédio sexual: a) o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*, no qual o assediador utiliza de sua autoridade para exercer poder sobre o assediado, exigindo favores sexuais; e b) o assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, constituído por incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas, com o intuito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil e abusiva no meio ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2011, p. 46).

A *violência doméstica* consiste na violência física, sexual, psicológica ou patrimonial, que provoca danos, castiga, humilha, intimida ou atemoriza uma vítima no âmbito doméstico ou familiar.⁴

4 Conforme definições constantes do art. 7º da Lei Maria da Penha, são formas de violência

Ressalta-se que a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) recomenda a utilização do termo “controle coercitivo” nas definições legislativas internas. Isso porque o referido termo engloba conceitos de violência psicológica e patrimonial, vinculando-os a um padrão de dominação por meio de intimidação, isolamento, degradação, agressão física e privação. O controle coercitivo é definido como:

Um ato ou padrão de atos de agressão, coerção sexual, ameaças, humilhação e intimidação ou outro abuso que é usado para prejudicar, punir ou amedrontar a vítima. Esse controle inclui uma série de atos destinados a tornar as vítimas subordinadas e / ou dependentes, isolando-as de fontes de apoio, explorando seus recursos e capacidades para ganhos pessoais, privando-as dos meios necessários à independência, resistência e fuga e regulando seu comportamento cotidiano (UN WOMEN· 2010).

A *violência física* consiste na agressão ou tentativa de agressão, pelo emprego de força física, contra uma pessoa ou grupo de pessoas, que produz danos físicos, sexuais ou psicológicos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

A *violência psicológica* é a violência não-física que humilha e ofende o indivíduo, através de palavras, gestos, comportamentos e atitudes permeadas de abusos, maus-tratos, isolamentos, perseguições, intimidações, ameaças, constrangimentos e pressões exageradas. Pode atingir tanto a integridade física quanto a integridade

.....
doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;
II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. (BRASIL, 2006).

psíquica da vítima.

Ademais, consoante lição de Margarida Barreto e Roberto Heloan (2018, p. 28):

A violência psicológica pode ser tão ou mais destrutiva que a de natureza física, pois ela não só fere o corpo, mas deixa marcas na memória afetiva, são microtraumas que dependem da intensidade do ato; todo corpo cedo ou mais tarde sente o sofrimento que lhe foi imposto sob a forma de constrangimentos e humilhações, sem deixar marcas aparentes, porém hematomas na alma. Simultaneamente, atinge a mente desfigurando e reafirmando a memória dos fatos vividos de forma repetitiva que se manifestam em flashbacks ante qualquer cena que recorde o sucedido, vivenciado ou presenciado.

Nesse contexto, estão englobados no conceito de violência psicológica no trabalho, entre outros, as humilhações, discriminações e agressões pontuais⁵, bem como a gestão por injúria⁶ e o assédio moral.

O *assédio moral*⁷ é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou

5 As agressões pontuais são atos de violência psicológica, que se manifestam por meio de condutas abusivas, hostis e autoritárias, perpetradas por meio de atitudes, palavras e comportamentos ameaçadores, que constrangem, desrespeitam e humilham as pessoas agredidas, mas que ocorrem pontualmente. Destarte, o principal aspecto distintivo entre o assédio moral e as agressões pontuais consiste na frequência e na repetição dos comportamentos hostis (SOBOLL; GOSDAL, 2009, p. 42-43).

6 A gestão por injúria é o tipo de comportamento despótico de certos profissionais despreparados, que submetem os empregados a terríveis pressões, tratando-os com violência e desrespeito, por meio de injúrias e insultos (HIRIGOYEN, 2002, p. 28.).

7 O assédio moral é um fenômeno enraizado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade. Entretanto, somente a partir da década de 80, ampliaram-se as discussões e pesquisas acadêmicas, em especial por juristas, médicos, psicólogos e estudiosos da saúde do trabalhador. A figura do assédio moral foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, mediante pesquisas realizadas por *Konrad Lorez*, na década de 60, acerca do comportamento de um grupo de animais de pequeno porte físico em face da ameaça de um único animal de grande porte (ÁVILA, 2009, p. 17). Posteriormente, na década de 70, o médico sueco *Peter Paul Heinemann* utilizou os estudos de Lorez para descrever o comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro das escolas. Para tanto, tomou emprestado da etologia a denominação *mobbing*, vocábulo inglês que significa maltratar, atacar, perseguir. (CASTRO, 2012, p. 20). Na seara laboral, os estudos sobre assédio moral iniciaram-se com as investigações de *Heinz Leymann*, doutor em psicologia do trabalho, alemão, radicado na Suécia, que, em 1984, publicou um pequeno ensaio científico intitulado *National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm* sobre as consequências do *mobbing* na esfera neuropsíquica de pessoas expostas a humilhações no ambiente de trabalho (GUEDES, 2003, p. 27). Na França, Marie-France Hirigoyen foi a primeira a denunciar o fenômeno do assédio moral no trabalho, por meio da obra *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, que debate a questão a partir de casos reais (HIRIGOYEN, 2003). Com a amplitude alcançada pela primeira obra, Hirigoyen publicou seu segundo livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, objetivando uma análise mais acurada sobre o assédio moral, redefinindo o seu conceito e apontando as diferenças entre o assédio moral e as outras formas de sofrimento no trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 11). No Brasil, os debates em torno do assédio moral desenvolveram-se a partir de 2000, com a tradução do livro de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa, e com a defesa da

omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar (SANTOS, 2018).

A *violência estrutural*, por seu turno, engloba as formas de organização ou de estrutura do trabalho que expõe os trabalhadores a situações de violência, entre as quais se incluem as “cargas de trabalho excessivas, a falta de autonomia para a tomada de decisões, a baixa consideração pelo trabalho das pessoas, a rigidez dos procedimentos rotineiros do trabalho e a atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Em decorrência da violência estrutural ou organizacional, emerge o *assédio moral organizacional*, também denominado de *straining*⁸, que consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador (SANTOS, 2018).

Por fim, convém destacar o *assédio virtual*, também denominado de assédio eletrônico, assédio digital, *cyberbullying*⁹ e tecnoassédio, que consiste no *conjunto de ações ou omissões abusivas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.*

.....
dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto, na área de psicologia social. Ressalta-se que o sítio eletrônico www.assediomoral.org.br, fundado em 2001, foi um importante marco no processo de divulgação e conscientização (SOBOLL, 2008, p. 18).

8 O termo *strain* significa puxar, esticar, tensionar. Nas relações de trabalho, o vocábulo *straining*, consoante estudos de Harald Ege, consiste na situação de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. Desse modo, no *straining*, todo o grupo indistintamente é pressionado para aumentar produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas, sob pena de ser acusado de desinteressado, sofrer punições ou, até mesmo, perder o emprego. (CALVO, 2014, p. 74-76).

9 No Brasil, a definição legal de *cyberbullying* encontra-se no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº. 13.185/2015, cujo texto assim dispõe: 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 (BRASIL, 2015).

Ressalte-se que o art. 3º, alínea “d”, da Convenção 190 da OIT reconhece expressamente o assédio virtual ao reafirmar a ocorrência da violência e do assédio no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive através de tecnologias de informação e comunicação.

1.3.3 Interdependência e único ato

O conceito único de violência e assédio contido no art. 1º da Convenção 190 da OIT apresenta um importante avanço na coibição de práticas abusivas no mundo laboral. Ao tratar de forma conjunta dos fenômenos da violência e do assédio, torna-se possível um maior alcance das disposições da Convenção, abrangendo as diversas ações que podem causar danos físicos, psicológicos ou sexuais e, inclusive, as novas manifestações de violência e de assédio.

Além disso, 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.

Outra importante inovação diz respeito ao único ato. O art. 1º da Convenção 190 da OIT, seguindo a orientação do relatório elaborado na Reunião de Peritos, em 2016, traz uma novidade conceitual ao considerar que a violência e o assédio podem ser configurados com uma única ocorrência.

Nesse sentido, a conclusão dos peritos da OIT dispõe que *“violence and harassment can be a one-off occurrence or repeated, and the nature and the effect of such conduct are key criteria to establishing whether it qualifies as violence and harassment”* (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019c). Destarte, para a OIT, o ponto chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos da conduta, e

não o número de ocorrências.

Não se pode deixar de destacar, contudo, que a Conferência Internacional do Trabalho, na redação final da Convenção 190, incluiu mais um item no seu art. 1º, de forma a possibilitar um tratamento conceitual distinto entre os fenômenos da violência e do assédio nas legislações internas dos Estados Membros.

Sob o fundamento de que um conceito único permitiria uma gama de comportamentos e práticas, os empregadores, durante as tratativas de natureza tripartite, exigiram definições separadas, com uma redação específica para “violência” e outra para “assédio” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019b).

Nesse contexto, juntamente com a preocupação de alguns Estados na ratificação e implementação da convenção, foi inserido um segundo item no art. 1º, possibilitando que a violência e o assédio fossem definidos pela legislação nacional de forma conjunta ou separada, *in verbis*:

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.¹⁰

Desse modo, apesar de não atendida diretamente a solicitação de diversos empregadores, o item 2 do art. 1º do novel diploma normativo possibilitou um desmembramento conceitual no âmbito interno. No entanto, caso seja essa a opção adotada por determinado Estado, os demais parâmetros delineados na Convenção 190 da OIT continuarão a ser aplicados, funcionando como importantes marcos na promoção do trabalho decente e na garantia de um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

2. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO EM RAZÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Desde a fundação da OIT, em 1919, a igualdade de gênero e a não discriminação têm sido os pilares da sua missão de promover a justiça social através do mundo do trabalho. Com o objetivo de proibir a violência de gênero nas relações de labor e propor medidas de prevenção, na 98ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2009,

¹⁰ Sem prejuízo do disposto nas alíneas “a” e “b” do parágrafo 1º do presente Artigo, violência e assédio podem ser definidos na legislação nacional como um conceito único ou como conceitos separados. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

foi adotado o Relatório VI, intitulado “A igualdade de gênero como eixo do trabalho decente” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019).

Em semelhante sentido, o relatório “Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016) examinou dados de cerca de 178 países e conclui que a desigualdade entre homens e mulheres persiste num amplo espectro do mercado de trabalho global, devendo ser implementadas ações imediatas, efetivas e de longo alcance, com o objetivo inclusive de concretizar ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº. 5 da Agenda 2030 da ONU¹¹.

Desse modo, com base nas pesquisas produzidas pela Reunião de Peritos (2016), que concluiu pela necessidade de um enfoque especial sobre a violência baseada em gênero, bem como nos trabalhos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho realizados na 107.^a Sessão da Conferência Internacional, a Organização Internacional do Trabalho, na 108.^a Sessão, adotou a Convenção 190, conferindo um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero.

Considerando que a violência de gênero compreende a violência física, sexual ou psicológica perpetrada especialmente contra as mulheres, em virtude das relações de poder entre homens e mulheres, como também a violência cometida contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos, convém examiná-las detalhadamente.

2.1 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO CONTRA AS MULHERES

O princípio da isonomia pressupõe a igualdade de oportunidades, o respeito à dignidade, bem como o pleno e igualitário exercício dos direitos e liberdades fundamentais por todos os seres humanos. Consagrado em diversos diplomas internacionais¹², o princípio da isonomia constitui norma de *jus cogens*, proibindo a

11 A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável consiste num plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, em busca fortalecer a paz universal com mais liberdade e erradicar a pobreza em todas as suas formas e dimensões. Adotada em 2015, ela possui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, entre os quais se destaca o Objetivo nº. 5 a saber: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015).

12 A título de exemplo, convém citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 1º, 2º, 7º); o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 3º); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 2º e 3º); a Convenção Americana dos Direitos Humanos (arts. 1º e 24); o Protocolo San Salvador (art. 3º), entre outros instrumentos normativos do sistema global e dos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos.

adoção de práticas discriminatórias.

Com o objetivo de promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade e dignidade, a Organização Internacional do Trabalho consagra a igualdade e a não discriminação em diversos diplomas normativos, como a Convenção sobre a igualdade de remuneração (Convenção 100), a Convenção sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão (Convenção 111), a Convenção sobre a proteção à maternidade (Convenção 183)¹³, a Convenção relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (Convenção 156).

Além disso, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, reafirma a importância da eliminação da discriminação nas relações de labor, conferindo *status* de *core obligation* às Convenções 100 e 111 da OIT.

Nessa linha de inteligência, de acordo com o art. 1º da Convenção 111 da OIT, discriminação é “toda a 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Desse modo, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação.

Não obstante o vasto arcabouço normativo internacional¹⁴, os fatores histórico-culturais enraizados na sociedade machista e patriarcal ainda propiciam a discriminação contra a mulher, inclusive nas relações de trabalho. O estereótipo de que a mulher é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos, perpetuam essa discriminação.

Nesse contexto, verifica-se tanto uma segregação vertical quanto horizontal das

13 Com relação à proteção à maternidade, convém destacar também as Convenções 3 e 103 da OIT, bem como a Recomendação 95.

14 Convém citar, ainda, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979) e seu Protocolo Facultativo, no âmbito no sistema global, e a Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (1994) (Convenção de Belém do Pará), no âmbito do sistema regional interamericano.

mulheres nas relações de labor. A segregação vertical, também conhecida como *teto de vidro* ou *glass ceiling*, consiste na barreira para a ascensão na carreira, em especial para o exercício de cargos de gestão, comando e decisão pelas mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que impede que as mulheres avancem na hierarquia corporativa ou institucional (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2018), sob os falaciosos fundamentos de incapacidade, instabilidade, fragilidade ou dificuldade de conciliar vida familiar e profissional (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019).

A segregação horizontal, por sua vez, também denominada de *divisão sexual do trabalho*, consiste na designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, ocasionando, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social agregado (KERGOAT, 2009, p. 67). Assim, a divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher) (ARAÚJO, 2019, p. 379), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior) (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019).

Como bem observa Adriene Reis de Araújo (2019, p. 378-379), a socialização diferenciada desde a infância reforça papéis sociais e estereótipos pertinentes a cada gênero, restringe a expressão individual, projeta-se para o trabalho produtivo e funda a divisão sexual do trabalho.

Essa divisão fica ainda mais latente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, como construção civil, vigilância e trabalho nos portos e nas plataformas de extração de petróleo, de modo que, como o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio (GOSDAL, 2007, p. 76-77).

Nesse contexto, as condutas assediadoras podem utilizar mecanismos sutis de discriminação e violência contra a mulher no ambiente laboral, como o *maninterrupting*, *broppriating*, *mansplaining*, *gaslighting* e *distracting*. O *maninterrupting* consiste na prática de interromper a mulher durante sua fala ou exposição de ideias. O *broppriating* corresponde à apropriação por um homem, colega ou superior hierárquico, da ideia apresentada por uma mulher. O *mansplaining*, por sua vez, consiste no comportamento

masculino de explicar um fato ou uma teoria a uma mulher como se ela não tivesse conhecimento sobre o assunto. O *gaslighting* é a atitude de desqualificar a mulher no ambiente de trabalho. Por fim, o *distracting* (estratégia da distração) é caracterizado por técnicas de buscam desviar a atenção do discurso de uma mulher mediante distrações e informações insignificantes, como sua vestimenta ou condição física (ARAUJO, 2017, p. 296).

Desse modo, como forma de manter a hierarquia, a divisão sexual laboral e a hegemonia masculina, potencializa-se a violência e o assédio no mundo do trabalho contra as mulheres, em especial por intermédio do assédio sexual e do assédio moral. Em que pese a prática de comportamentos e atos persecutórios geralmente aconteça contra as mulheres, não se pode deixar de evidenciar que os homens também podem ser vítimas de condutas assediadoras, embora de forma muito menos frequente.

Nesse sentido, como forma de coibir as práticas abusivas contra mulheres e homens no mundo do trabalho, o art. 1º da Convenção 190 da OIT, alínea “b”, conceitua a violência e o assédio em razão de gênero como a *violência e o assédio que são dirigidos contra as pessoas em razão do seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluído o assédio sexual*.¹⁵

Ademais, trouxe diversas disposições que reforçam o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, inclusive em razão de gênero. Convém transcrevê-los:

Art. 6º - Todo Membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito de igualdade e não-discriminação no emprego e na ocupação, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos vulneráveis que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.

Art. 7º - Sem prejuízo do artigo 1º e em conformidade com as suas disposições, todos Membro deverá adotar uma legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência baseada em gênero e assédio.

Art. 9º - Todo Membro deverá adotar uma legislação que exija que os

15 *The term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).*

empregadores adotem medidas apropriadas e consistentes com o seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência baseada no gênero e o assédio (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

2.2 INTERSECCIONALIDADE E VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Quatro distinções conceituais são essenciais para a melhor compreensão do gênero, quais sejam: sexo biológico; identidade de gênero; expressão de gênero; e orientação afetiva-sexual.

O *sexo biológico* consiste na relação entre órgãos genitais, cromossomos e hormônios de uma pessoa, de modo a corresponder ao sexo masculino (pênis, testículos e cromossomos XY), sexo feminino (vagina, ovários e cromossomos XX) ou intersexo (variações congênitas de anatomia sexual ou reprodutiva) (FARIAS, 2019, p. 135-136).

O *gênero*, por sua vez, consoante definição de Thereza Gosdal (2007, p. 77), consiste na “construção social relativa à diversidade biológica”. Desse modo, o gênero está relacionado ao conjunto de aspectos sociais e culturais da identidade, compreendendo os comportamentos, preferências, interesses, formas de se vestir, interagir, andar e falar relacionadas ao homem ou à mulher (ARAUJO, 2017, p. 302). Destarte, o gênero abrange a identidade de gênero e a expressão de gênero.

A *identidade de gênero* corresponde à “experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento” (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA 2017). Em outras palavras, reflete o gênero com o qual a pessoa se identifica, independentemente do seu sexo biológico.

Com efeito, com base no conceito de identidade de gênero, podem ser observadas duas categorias: *cisgênero* e *transgênero*. As pessoas *cisgênero* são aquelas cuja identidade de gênero coincide com o sexo biológico, ao passo em que as pessoas *transgênero* são aquelas que se identificam com o gênero oposto ao seu sexo biológico (ARAUJO, 2017, p. 302).

Além da identidade, também pode ser vislumbrada a *expressão de gênero*, que consiste na forma como a pessoa se expressa, se veste, age e interage na sociedade (FARIAS, 2019, p. 140). Sendo assim, o conceito de gênero abarca a identidade e a expressão do indivíduo, estando intimamente relacionado ao direito à autodeterminação,

ao autorreconhecimento e à autonomia existencial.

A *orientação afetiva-sexual*, por outro lado, diz respeito ao gênero pelo qual a pessoa experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual¹⁶, podendo ser heterossexual, homossexual, bissexual ou assexual.

Tecidas as encimadas distinções, convém observar que a Convenção 190 da OIT trouxe um conceito amplo de violência e assédio em razão de gênero, englobando não apenas as mulheres cisgênero, mas também as pessoas transgênero, as que possuem uma orientação afetiva-sexual divergente do padrão heteronormativo, bem como as pessoas não enquadradas no contexto binário de gênero¹⁷, representando, portanto, um importante avanço na salvaguarda do direito ao trabalho digno para todos os seres humanos.

Ademais, a Convenção 190 da OIT, em seu art. 6º, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem atingir trabalhadores pertencentes a variados grupos vulneráveis, *in verbis*:

Art. 6º - Todo Membro deve adotar legislação e políticas que garantam o direito de igualdade e não-discriminação no emprego e na ocupação, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou grupos vulneráveis que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019a).

A Convenção 190 da OIT reconhece, desse modo, a *interseccionalidade*, termo desenvolvido por Kimberle Crenshaw¹⁸, dentro do movimento das feministas

16 A orientação sexual consiste na capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2017).

17 A título exemplificativo, cumpre explicitar o Movimento Queer, que, originado do termo *queer* (bizarro ou estranho), questionou o modelo binário de gênero, buscando compreender as mais diversas formas de expressão do indivíduo, sem aderir a divisão binária tradicional de gênero.

18 “A interseccionalidade sugere que, na verdade, nem sempre lidamos com grupos distintos de pessoas e sim com grupos sobrepostos. Assim, como vocês observarão na ilustração 1 (abaixo), ao sobrepor o grupo das mulheres com o das pessoas negras, o das pessoas pobres e também o das mulheres que sofrem discriminação por conta da sua idade ou por serem portadoras de alguma deficiência, vemos que as que se encontram no centro – e acredito que isso não ocorre por acaso – são as mulheres de pele mais escura e também as que tendem a ser as mais excluídas das práticas tradicionais de direitos civis e humanos”. (CRENSHAW, 2002).

negras, que se refere a sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou discriminação. Combinam-se, assim, diferentes tipos de discriminação, como por exemplo, discriminação racial e discriminação de gênero, o que acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio.

3. CONCLUSÕES

Evidenciou-se, no presente artigo, que:

1. Uma das principais inovações da Convenção 190 da OIT diz respeito ao tratamento conjunto da violência e do assédio. Com a utilização da expressão violência e assédio (*violence and harassment*), o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, oferecendo um único conceito para os referidos fenômenos. Assim, ampliou-se a definição, alargando-se, por conseguinte, a sua incidência. Além do conceito único, a utilização do termo “mundo do trabalho”, ao invés de “local de trabalho”, possibilitou um maior alcance da Convenção 190 da OIT.

2. A expressão “violência e assédio” é o gênero, que engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero.

3. Outra importante inovação diz respeito ao único ato. O art. 1º da Convenção 190 da OIT traz uma novidade conceitual ao considerar que a violência e o assédio podem ser configurados com uma única ocorrência.

4. A Convenção 190 da OIT conferiu um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero, que compreende a violência física, sexual ou psicológica perpetrada especialmente contra as mulheres, em virtude das relações de poder entre homens e mulheres, como também a violência cometida contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.

5. A Convenção 190 da OIT trouxe um conceito amplo de violência e assédio em razão de gênero, englobando não apenas as mulheres cisgênero, mas também as pessoas transgênero, as que possuem uma orientação afetiva-sexual divergente do padrão heteronormativo, bem como as pessoas não enquadradas no contexto binário de gênero, representando, portanto, um importante avanço na salvaguarda do direito

ao trabalho digno para todos os seres humanos.

6. A Convenção 190 da OIT identifica que os atos de violência e assédio no mundo do trabalho podem atingir trabalhadores pertencentes a variados grupos vulneráveis, reconhecendo a interseccionalidade (sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou discriminação), o que acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Adriane Reis de. Os desafios para a promoção da igualdade de gênero no trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. v. 3. Salvador: JusPODIVM, 2017.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Equidade de gênero no trabalho e o patriarcado: o impacto da violência contra a mulher na desigualdade salarial. In: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (Org.). **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Lei nº. 13.185, de 6 de NOVEMBRO de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13185.htm>. Acesso em: 22 abr. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher;

altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm > Acesso em: 20 ago. 2019.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CRENSHAW, Kimberle. **A Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero**. Disponível em: <<http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>>. Acesso em 26 ago. 2019.

FARIAS, Márcia Medeiros de. Quem são as mulheres? Identidade, expressão de gênero e orientação afetiva-sexual no trabalho: a necessidade de uma abordagem interseccional. In: ARAÚJO, Adriene Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (Org.). **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do Trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In: ARAÚJO, Adriene Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele (Org.). **Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformação**. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Conditions of Work and Equality Department. **Final report**: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Relat_violencia.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Standard Setting Committee: violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 190)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Report V(2A)**: ending violence and harassment in the world of work. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675567.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Office. **Women at work**: trends 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf>. Acesso em 8 mar. 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABOIRE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual de boas práticas para promoção de**

igualdade de gênero. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=coordigualdade>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da Violência contra a mulher no trabalho.** Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=coordigualdade>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Conférence internationale du Travail. **Commission normative: violence et harcèlement dans le monde du travail 2019 (No. 190).** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocumnt/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 9 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. **Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho.** Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111:** Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. **Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (No. 190).** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/>

documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf >. Acesso em: 8 mar. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo. **Informe VI: La igualdad de género como eje del trabajo decente.** Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2011.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.** Disponível em: < <https://yogyakartaprinciples.org/>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional nas instituições bancárias. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.** Ano 2, 2018. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=issue&op=view&path%5B%5D=2>>. Acesso em: 8 mar. 2020.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; EBERLE, André Davi, et al. Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo: LTr, 2009.

UN WOMEN. The Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls. **Definition of domestic violence.** Disponível em: < <http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>>. Acesso em: 8 mar. 2020.

Publicado originalmente na Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 53-80, jan./jun. 2020

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO, À SAÚDE E AO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL NA TUTELA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Leonardo Vieira Wandelli

Tudo, tudo, tudo que nós tem é nós

Emicida – AmarElo¹

Sumário

Introdução: o contexto do assédio moral.

2 Combate ao assédio moral e organização do trabalho: propondo um conceito.

3 A centralidade da organização do trabalho e os métodos de gestão neoliberal.

4 A tutela frente o assédio moral organizacional pelos direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente do trabalho saudável.

Conclusão.

RESUMO

A partir da contextualização do assédio moral organizacional como fenômeno típico inserido nos processos de subsunção do trabalho vivo em capital, na sua atual fase neoliberal, prioriza-se o foco de análise desse específico sintoma da violência das

1 Disponível em: <http://www.emicida.com.br/escute?lang=ptbr>

Leonardo Vieira Wandelli

Doutor em Direito, área de concentração em Direitos Humanos e Cidadania pela Universidade Federal do Paraná (2009), Diploma de Estudios Avanzados en Derechos Humanos y Desarrollo pela Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2006), Consultant Contractor do OHCHR Office of the High Commissioner for Human Rights – UN (2015/2016), Juiz do Trabalho Titular e membro da Comissão Permanente de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (PR). Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro CSJT/TST.

relações de trabalho contemporâneas como produto da internalização de políticas globais e da adoção de opções de gestão que afetam a organização do trabalho. Tendo por marco teórico a Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours e os desenvolvimentos teóricos sobre o Direito Humano e Fundamental ao Trabalho, em pesquisa bibliográfica, aprofunda-se a compreensão da atividade e da organização do trabalho como mediações necessárias de necessidades humanas tuteladas pelo direito, propondo-se, a partir disso, um conceito de assédio moral organizacional não reducionista, mas suficientemente operacional. Com ele pretende-se deslocar a tutela em face do assédio organizacional do combate às condutas que por si são antijurídicas para os processos organizacionais de degradação do ambiente laboral. O estudo da relação entre subjetividade, saúde e trabalho vai explicitar o “como” desses processos de degradação e violência e fundamentar a busca das ferramentas jurídicas disponíveis vinculadas aos direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente equilibrado, voltados à redução dos riscos inerentes ao trabalho, para instrumentalizar a tutela jurídica e judicial em face do assédio organizacional.

ABSTRACT

Starting from the contextualization of organizational harassment as a typical phenomenon inserted in the processes of subsumption of living labor in capital, in its current neoliberal phase, the focus of analysis of this specific symptom of violence in contemporary labor relations is prioritized. as a product of the internalization of global policies and the adoption of management options that affect the organization of work. Having as a theoretical framework the Psychodynamics of Work by Christophe Dejours and the theoretical developments on the Human and Fundamental Right to Work, in a bibliographical research, the article deepens the understanding of the activity and organization of work as necessary mediations of human needs protected by law, proposing, from this, a concept of organizational moral harassment that is not reductionist, but sufficiently operational. With it, it is intended to shift the legal protection in face of organizational harassment from the fight against conduct that in itself is unlawful for the organizational processes of degradation of the working environment. The study of the relationship between subjectivity, health and work will explain the “how” of these processes of degradation and violence and support the search for available legal tools in terms of fundamental rights to work, health and a balanced environment,

aimed at reducing risks inherent to work, to provide legal and judicial protection in the face of organizational harassment.

Palavras-chave: Assédio moral organizacional – Psicodinâmica do Trabalho – Direitos fundamentais – Direito ao trabalho – Meio ambiente do trabalho.

Keywords: Organizational moral harassment – Psychodynamics of Work – Fundamental rights – Right to work – Work environment.

INTRODUÇÃO: O contexto do assédio moral

Assédio moral é uma das formas de violência no trabalho mais presentes no cotidiano. O tema é objeto frequente de demandas judiciais a ponto de fazer parte da rotina habitual da pauta de varas do trabalho e tribunais e suscita constante interesse da doutrina. O fenômeno não é só nacional e a constância de conflitos sociais e jurídicos pelo globo em torno das múltiplas formas de violência e assédio no mundo do trabalho levou a OIT ao longo e intenso debate internacional que resultou na adoção da Convenção 190. Contemplar o óbvio e repensá-lo é a eterna tarefa do saber. A onipresença do assédio e da violência na paisagem do mundo do trabalho nos convoca a interrogar, por baixo dessa aparência naturalizada, um fenômeno estrutural contemporâneo que precisa ser compreendido inteiramente, para que se possa pensar em respostas institucionais e jurídicas adequadas.

Iniciemos, então, pelo contexto de realidade do nosso tema. Vivemos em uma sociedade que se permeia de variados mecanismos sociais de poder e violência que se destinam a produzir uma transformação radical: subsumir o **trabalho vivo**, ou seja, a integralidade psicofísica do corpo humano criador, em **trabalho objetivado**, que quer dizer: valor que se acumula no processo de reprodução do capital. Essa poderosa transformação depende da mobilização da corporalidade humana inteira pelo trabalho. Trabalhar é colocar em cena as capacidades humanas de agir sobre o mundo, sobre si e com os outros, com vistas a produzir resultados – objetos, atividades, serviços – com alguma utilidade econômica, técnica ou social.² Consideram-se capacidades humanas sejam aquelas físicas, tais como a habilidade corporal, força, resistência, por vezes mesmo a beleza que encanta usuários ou clientes; sejam, também, os

2 DEJOURS, Christophe. **Le facteur humain**. 5ªed., Paris, PUF, 2010, p. 37.

recursos psicológicos, como a capacidade de concentração, memória, imaginação, perseverança, autodisciplina, poder de mobilização e motivação subjetiva; sejam, ainda, as capacidades morais e de sociabilidade, como as competências comunicativas, empatia, simpatia, julgamento ético, senso de compromisso, autoridade, manter vínculos de solidariedade, cooperar para um fim comum; sejam, por fim, as capacidades cognitivas e culturais, como capacidade de avaliação, retenção e aplicação pertinente de saberes gerais e especializados, o assenhorar-se das tradições tanto técnicas e éticas do campo profissional específico quanto de comportamentos e de convivência em geral, compreensão do senso comum compartilhado, bem como capacidade de intuição e de criatividade na interação com todas essas esferas; toda essa mobilização a fim de dar conta do inesperado presente em qualquer situação de trabalho. Como nos mostram as ciências clínicas do trabalho, sem a mobilização dessas capacidades humanas, indispensáveis ao zelo e à cooperação, o processo de trabalho entra em pane. É imperativo ir muito além das prescrições, reinventá-las, reajustá-las e mesmo subvertê-las, mediante o emprego dos recursos do trabalho vivo, para que os objetivos de trabalho sejam atingidos.

Contudo, tais capacidades, que são, antes, atributos do trabalho vivo, de pessoas reais, com suas histórias de vida e dos coletivos de que participam, ao se defrontarem com as forças sociais do capital, notadamente no mercado de trabalho, passam por uma desfiguração que as torna irreconhecíveis. Alienadas no mercado, elas são agora apenas uma mercadoria, força de trabalho. Recursos de um processo social de produção de valor, de busca incessante de rentabilidade crescente. Juntamente com os recursos naturais, tais “recursos humanos” precisam submeter-se às necessidades desse específico processo econômico e apresentarem-se com a pureza de atributos próprios da mercadoria. Tanto gerais, como disponibilidade para serem comprados e vendidos a tempo e modo e em condições previsíveis, relativamente padronizadas, como também atributos específicos dessa mercadoria tão especial: a força de trabalho precisa ser disponível para ser mobilizada e usada como tal, de acordo com as necessidades dos processos concretos de trabalho destinados à produção de valor.

Todo o problema decorre de que, como disse Karl Polanyi, tratar o trabalho como mercadoria é uma ficção, pois o trabalho humano e sua organização nada mais são que a essência da atividade humana e das formas de vida das pessoas comuns.³ E

3 POLANYI, K. (2012) **A grande transformação: as origens de nossa época**. 2. ed. Rio de Janeiro:

como nos ensinou outro Karl – o Marx – a alienação da força de trabalho é imperfeita, pois a dita mercadoria não pode ser descolada da pessoa do seu portador. Assim, o controle e o uso da força de trabalho, essência do capital, envolve o controle e uso da própria pessoa do trabalhador. A alienação da mercadoria força de trabalho traz sempre junto um sujeito de necessidades humanas que dificilmente se amoldam às propriedades puras da mercadoria alienada que aquele porta e que atendem às necessidades do capital. Por isso, ainda que reduzido à condição de coisa, reificado, o trabalho humano funciona mal como mercadoria fictícia, mesmo que as relações sociais mercantis o tratem como tal. Daí que, além de compelir as pessoas a venderem sua força de trabalho, por mecanismos que vão do aguilhão da fome à manipulação ideológica e psicológica, é preciso lidar com o fato de que há sempre seres humanos, ali, que resistem a essa radical transformação; que têm necessidades corporais, subjetivas, culturais, sociais, políticas, que limitam a redução a mera mercadoria. O trabalho vivo, mesmo subsumido, sempre resta, sobra, transcende a totalidade do capital que o subsume.⁴ Uma exterioridade irreduzível que resiste e demanda. Eis a fonte do mal estar contemporâneo no trabalho.

Mas ao revés de respeitar, “sustentavelmente” – apenas por recordar esse *slogan* –, as necessidades humanas dos sujeitos que trabalham, inclusive enquanto trabalham, a demanda constante do capital é por rentabilidade crescente, o que exige um progressivo incremento da produtividade do trabalho, o que tende a não respeitar quaisquer limites. E nisso se conectam duas dimensões em princípio diferenciadas: o plano geral das relações sociais de dominação e o plano localizado dos processos concretos de trabalho. Para atingir resultados cada vez mais exigentes é preciso mobilizar os atores do teatro do trabalho a atuarem como partes de um mecanismo – sejam como peças de uma máquina, sejam como softwares reprogramáveis – que age sobre a corporalidade de todos e de cada um, transpondo paulatinamente aqueles limites e promovendo a alienação do próprio ser humano genérico. Mais, ainda! É o grito que pulsa sem cessar nas cadeias de comando da produção e que hoje se concentram sobretudo em extrair o máximo dos recursos psíquicos, cognitivos e morais do trabalho vivo. Sim, porque embora ainda haja muitas situações de superexigência

.....
Elsevier/Campus, 2012, p. 81.

4 DUSSEL, Enrique. **La producción teórica de Marx: um comentário a los Grundrisse**. México: Siglo XXI, 1985.

física, as transformações tecnológicas, organizacionais e econômicas conduziram o foco principal das tensões no trabalho para a sobrecarga psíquica, aí incluídos os recursos subjetivos, cognitivos e éticos, que o capital não produz, mas dos quais depende.

As formas de organização do trabalho cada vez mais dominadas pela virada gestonária, cirurgicamente criticada por Christophe Dejours e reduzidas à governança por números, magistralmente analisada por Alain Supiot⁵, maximizam a exploração dos recursos psíquicos e éticos, ao preço da desestabilização dos recursos que sustentam a subjetividade no trabalho. Vale considerar que o zelo e a cooperação, agregados ao processo, não são programáveis, como os computadores. Os sujeitos precisam mobilizá-los voluntariamente e esse é o foco e o limite da governança. Além disso, como nos mostra Dejours, é preciso gerir o sofrimento ético de participar de práticas de trabalho moralmente reprováveis para os próprios sujeitos. O deslocamento do sentido de fazer um trabalho bem feito, do ponto de vista técnico e ético, para a mera gestão por resultados quantitativos fomentados pela competição e pelo medo, engendra práticas que violam valores desses profissionais e produz impactos deletérios sobre a subjetividade e as relações coletivas. Isto impõe aos sujeitos adotar estratégias individuais e coletivas de defesa para manterem-se psicologicamente estáveis e continuar produzindo.⁶

Mobilizar as capacidades psíquicas, ou melhor, obter que os sujeitos mobilizem-se voluntariamente, é a grande obsessão da “gestão de pessoas”, pois para isso não basta só o aguilhão da fome. Ocorre que, em sua vertente hegemônica neoliberal em crise, o capital tem claras dificuldades em legitimar-se perante seus dominados utilizando-se das mediações clássicas do reconhecimento de direitos sociais – que arrefecem mas não desnaturam o tratamento mercantil do trabalho – e de promessas de integração dos trabalhadores à sociedade de consumo. Hoje, multiplicam-se mecanismos mais ou menos visíveis de violência contratual, moral, psicológica, sexual, racial, baseados na manipulação do medo e da vulnerabilidade e no fomento à competição como reforço para angariar a sujeição e a servidão voluntária dos trabalhadores.

O alvo das iniciativas de combate ao assédio moral costuma ser as práticas

5 SUPIOT, Alain. **Gouvernance par les nombres**. Cours au Collège de France (2012-2014). Paris, Fayard, 2015. Para Dejours, a governança por números, de Supiot, expressa-se, do ponto de vista subjetivo, pela « loucura da norma » que é a própria destruição das regras técnicas e éticas do trabalho bem feito. DEJOURS, **Ce qu'il y a de meilleur en nous: travailler et honorer la vie**. Paris, Payot, 2021.

6 DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 3ª ed., Rio de Janeiro, Editora FGV, 2000. Idem. **Travail vivant 2: travail et émancipation**. Paris, Payot, 2009.

mais conhecidas e visíveis de violência direta, como ofensas, menosprezo, isolamento e exclusão, ameaças expressas, métodos humilhantes, metas abusivas, sobrecarga, castigos ou o impedimento de poder fazer bem seu trabalho. Ser obrigado a participar de danças ridículas, com fim motivacional, ter suas atribuições subitamente esvaziadas, mesmo sem redução salarial, ou manifestações desqualificadoras da hierarquia já são condutas conhecidas de assédio. Porém, tais práticas somente se tornam possíveis porque, mesmo quando são reprovadas as condutas dos agentes diretos, estão articuladas a fatores de violência estrutural construídos no interior das organizações como estratégia deliberada de gestão, sob a roupagem de métodos modernos e eficientes à luz dos quais os resultados alcançados justificam tolerarem-se os excessos. Ao mesmo tempo, desmobiliza-se, pela competição e desconfiança, a capacidade de resistência e reação dos coletivos de trabalho. Esses dois níveis já conhecidos do assédio, um de caráter interpessoal e outro de caráter organizacional, por sua vez, internalizam, são inspirados e legitimados por estratégias políticas, econômicas e de governança supra-organizacionais e mesmo nacionais e globais, que promovem e normalizam as práticas de gestão do assédio organizacional, bem como por práticas estatais de tolerância e mesmo conivência com a violência e o assédio. Neste último caso, a participação essencial dos agentes estatais dá-se por meio da omissão deliberada da atuação fiscalizadora e protetiva e por medidas estatais que fortalecem o domínio privado e mesmo a ilegalidade⁷. Tem-se, então, a atual vertente hegemônica da governança neoliberal, como estratégia de governo da população e transformação do trabalho vivo em valor para o capital.⁸ Com ela, eleva-se uma grande

7 Nesse sentido, Adriane Reis de Araújo identifica um terceiro nível de assédio moral estrutural ou institucional, perpetrado pela atuação do Estado, cerceando os instrumentos de fiscalização e de acesso à Justiça e inclusive legislando de forma assediadora ao aumentar a incerteza sobre os direitos ou rebaixá-los, como é exemplo a reforma trabalhista de 2017, pela qual o direito do trabalho se soma “ao poder de opressão do empregador, intensificando a percepção de domínio de uma classe sobre outra. (...) Sob a pecha de flexibilizar e facilitar as relações de trabalho, as políticas e decisões governamentais invadem todos os espaços sociais e facilitam a reprodução de maneira invisível e reflexa do assédio moral organizacional e interpessoal.” ARAÚJO. Adriane Reis de. Os três níveis do assédio moral no trabalho. In **Revista do Ministério Público do Trabalho do MS**, n. 11 (2018). Campo Grande, PRT-24, p. 14-34.

8 Tem-se, aí, uma inesperada aproximação de abordagens tão dispares como as de Foucault e Marx, apesar das enormes divergências. Se, para Marx, o capital é uma totalidade a produzir valor subsumindo o trabalho vivo, o neoliberalismo põe a corporalidade humana, individual e coletivamente considerada – o trabalho vivo –, no centro do conflito social de poder biopolítico, no sentido de Foucault. A tendente subsunção real do trabalho vivo em toda a sua extensão se torna estratégia fundamental. Trata-se de uma guerra que cuida de disciplinar e adestrar os corpos bem como controlar e normalizar as populações para governá-los segundo as necessidades de maximização da produção de valor do capital

onda de degradação do ambiente de trabalho, este que é uma mediação essencial para necessidades humanas de autorrealização e de conquista da saúde.⁹ São vivenciadas, pois, condições ambientais poluídas, ou seja, a organização do trabalho como bem indispensável à sadia qualidade de vida (art. 225 da Constituição) é degradada, do ponto de vista das necessidades humanas de quem trabalha, amplificando os riscos e danos para quem trabalha.

Situar adequadamente o fenômeno do assédio moral em seu contexto de realidade é essencial, tanto para a sua conceitualização e teorização, nominando e identificando com precisão os diferentes aspectos do fenômeno e o seu processo dinâmico de interações, quanto para a construção das estratégias de enfrentamento dessa forma de violência de modo integrado a outras violências a que se associa. No momento em que a própria OIT, ao adotar a Convenção 190 e a Recomendação 206, consagra a percepção de que o assédio moral está articulado a processos integrados de violência de gênero e outras formas de violência, é mais que oportuno encetar esse caminho de investigação.

Neste estudo, vamos priorizar o foco de análise no assédio moral organizacional como fenômeno violento da contemporaneidade das relações de trabalho que deriva das opções de gestão que afetam a organização do trabalho. Essa compreensão leva o jurista a acionar, de forma associada aos mecanismos de tutela frente ao assédio, os direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente equilibrado. As referências teóricas deitam especialmente nos desenvolvimentos da psicodinâmica do trabalho e em pesquisas sobre o direito fundamental ao trabalho. No próximo tópico, aborda-se a compreensão do assédio no trabalho como fenômeno de violência que deriva das opções de gestão relativas à organização do trabalho, propondo-se um conceito de assédio moral organizacional não reducionista, mas operacional. No tópico seguinte, vai-se aprofundar a compreensão da organização do trabalho como mediação para necessidades humanas protegidas por direitos fundamentais. No tópico final, então, essa compreensão vai fundamentar a busca das ferramentas jurídicas

.....
em crise. Ainda que esse seja o pano de fundo indispensável aos processos de assédio organizacional, considera-se, diferentemente de Adriane Araújo, pouco produtivo do ponto de vista epistêmico reduzir essa dimensão da guerra sobre os corpos e populações a uma “terceira forma” ou “nível” de assédio moral.

9 WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo, LTr, 2012.

disponíveis no plano dos direitos fundamentais e a prática da tutela jurídica e judicial em face do assédio organizacional.

2 COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: PROPONDO UM CONCEITO

De modo geral, quando se considera o assédio moral no trabalho, a tendência natural é de reprovação, como uma realidade que é fonte de sofrimento e injustiça e não algo bom ou normal. A reação previsível de qualquer profissional do direito, assim, é a de que o assédio é algo que deve ser prevenido e combatido. No entanto, quando vistas mais de perto as condutas tanto dos atores do mundo do trabalho, quanto dos profissionais jurídicos, não se encontra na prática um consenso tão sólido e a relativa tolerância a algo que deveria ser inaceitável está muito mais presente.

Essa dualidade se reflete nas formas de enfrentamento do assédio moral. Há duas linhas principais de atuação, em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho. Ambas as linhas são importantes e não se excluem, mas nem sempre se constata a necessária complementariedade entre essas estratégias, a revelar que o combate efetivo pode estar cerceado.

A primeira delas, que é a abordagem mais disseminada e aceita pelas organizações, coloca o foco principal no papel dos gestores, procurando evitar, sobretudo, as condutas abusivas, os excessos, aquilo que se mostra mais visível como prática de assédio no trabalho. Ou seja, o foco aí é coibir as condutas que ultrapassam a linha de até onde se pode ir no afã de fazer acontecer os objetivos econômicos e organizativos, prevenindo eventual responsabilização posterior da organização. As medidas estabelecidas são os códigos de conduta, canais de denúncia, comitês de análise de conduta e *compliance*, formas de comunicação interna voltadas a advertir os gestores e os mecanismos de fiscalização. É nesse sentido que vai a maior parte das políticas corporativas de combate ao assédio e as iniciativas legislativas atualmente em debate no Brasil.¹⁰

10 No mesmo sentido são as medidas de combate ao assédio preconizadas pelo projeto de lei 1.319/2019, aprovado no Senado e encaminhado à Câmara dos Deputados. Ademais dessa limitação estratégica, o projeto reduz o conceito de assédio moral àquele dirigido contra pessoas em razão do seu sexo ou gênero, na contramão da Convenção 190 em que esse é só um elemento possível, muito embora a justificativa da emenda apresentada pela Senadora Leila Barros e aprovada, fosse de adaptar o projeto à Convenção, que não prevê qualquer distinção da prática contra homens e mulheres.

Essa abordagem do assédio não deixa de ser relevante porque se opõe à impunidade, muitas vezes rompe o silêncio e ressalta a necessidade de reação. Criar espaços de escuta e de reação e mesmo de dramatização do sofrimento experimentado nos processos de assédio é importante. Mas essa estratégia de combate é insuficiente, sobretudo pelos aspectos que ela invisibiliza, ao jogar a luz no gestor intermediário e no fato ou conduta localizado que ultrapassa o limiar de reprovação. Esse foco localizado deixa na sombra o contexto organizacional, as opções fundamentais de gestão e os processos mais amplos de assédio, que muitas vezes ficam ocultos e são mesmo legitimados pelo ideário da organização, ainda que se coíbam as condutas mais “sujas” ou “estridentes” dos gestores. Nessa visão, quem assedia nunca é a empresa. No extremo, o foco nas condutas dos gestores e na prevenção de riscos para a empresa pode levar a um modelo de higienização da violência e do assédio, semelhante às conhecidas práticas de *green wash* por empresas poluidoras que adotam uma maquiagem “verde” para valorizar sua imagem e encobrir as falhas globais. Desviar o foco para a conduta dos gestores intermediários, como prevenção de riscos, apenas “limpa” os fatos mais visivelmente graves pelos quais a empresa pode ser responsabilizada sem afetar os fatores estruturais, legitimando uma cultura e um modelo organizacional patogênicos e acaba por aumentar a pressão pelo silêncio e a tolerância, tornando muito mais difícil a denúncia e a reação quanto a esses fatores.

Há, então, uma outra linha de atuação combativa, que se concentra antes nas condições que possibilitam que as práticas de abuso se disseminem na organização. Por exemplo, identificar quais as condições que permitem que gestores abusivos sejam considerados normais ou mesmo os mais reconhecidos e tenham ascendido na carreira – afinal de contas eles mostram um enorme empenho em atingir os objetivos estabelecidos pela organização –, pode ser uma boa ponta do fio da meada a puxar. O assediador personalizado não costuma ser uma anomalia desajustada em um ambiente de trabalho saudável, mas em vez disso, alguém que traduz de forma máxima, em sua conduta, diretrizes e tendências que estruturam a norma da organização.¹¹ A cultura do assédio é a cultura da instrumentalização estratégica das pessoas para que elas atinjam

11 No filme *Pequena Miss Sunshine* (2006), dirigido por Jonathan Dayton e Valerie Faris, a menina Olive, de 7 anos, levada a um concurso de beleza pela família, em sua performance exagerada e quase pornográfica, destoa das concorrentes pelo excesso grotesco, mas com o qual exhibe a essência normativa das significações aprendidas naquela aventura de competição e sacrifício pelo sucesso a qualquer custo numa sociedade de consumo.

os objetivos a qualquer custo. E essa cultura anda de mãos dadas com a exacerbação da competitividade entre colegas, com o estabelecimento de relações de desconfiança, com a ruptura do vínculo ético e técnico dos trabalhadores com o trabalho bem feito, vínculo este substituído pelo controle de resultados quantificáveis. Essa ambiência acaba desembocando na convivência tolerante com diversas condutas e práticas de violência, injustiça e menosprezo do outro.

Aderir à “loucura da norma”, ou seja, deixar de opor resistência à destruição que os métodos de gestão podem produzir sobre os valores da profissão, é uma alternativa que produz efeitos individuais e organizacionais que são o adubo em que germinam as práticas de assédio. Perceber-se omitindo-se ou mesmo colaborando diante de algo que ofende valores que se adquiriu com esforço, exige dos sujeitos estratégias individuais e coletivas de proteção diante do sofrimento ético que essa vivência engendra.¹² É tão desastroso, por exemplo, para um juiz laborioso substituir os valores qualitativos da justiça, no duplo sentido de fazer o seu melhor diante da singularidade do caso e de contribuir para um aprimoramento das relações sociais, pela vazia persecução de metas numéricas de quantidades e velocidades de atos processuais, quanto é desastroso para a fauna e a flora a degradação da qualidade da água de um rio.¹³ Um tipo de degradação que hoje é vivenciada em praticamente todas as profissões. Quando se vivencia esse impacto, é muito difícil não ceder, ver os colegas cederem, ver-se impotente, isolado. Participar disso gera sofrimento e exige estratégias de defesa psíquica que protejam da desestabilização. E essas estratégias serão o ensejo de processos de banalização da violência, a qual se torna cada vez menos percebida e contestada.¹⁴ O que as pesquisas das clínicas do trabalho hoje mostram à exaustão é que a degradação da organização do trabalho é a base das práticas de assédio e sobretudo do silêncio e da tolerância para com elas.

Esse é o ponto sintomático que se considera o mais importante, para combater e prevenir o assédio: é indispensável compreender e transformar as condições que

12 DEJOURS, **Ce qu'ill y a de meilleur em nous: travailler e honorer la vie**. Paris, Payot, 2021.

13 Sobre os impactos da introdução de métodos de avaliação individualizada de performance no trabalho judicial, vide a pesquisa que realizamos entre juízes e servidores do TRT do Paraná. WANDELLI, Leonardo V., TAVARES Luciana M. (coord.). **Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados**: uma abordagem a partir da interface da Psicodinâmica do Trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional. Curitiba, Escola Judicial do TRT da 9ª Região, 2015.

14 DEJOURS. **A banalização da injustiça social**, ob. cit.

permitem que as vítimas de condutas abusivas diretas não possam contar com a reação de solidariedade e a resistência dos coletivos de trabalho aos quais elas pertencem. Como, vez mais, ressalta Dejours, o assédio no trabalho não é algo novo. Se hoje multiplicam-se as vítimas é em razão do isolamento que se instaura como consequência da deslealdade no mundo do trabalho. O que é nova é a *solitude* de não poder contar com a solidariedade, a ajuda, o testemunho, a reação dos outros colegas.¹⁵ Os demais percebem a violência. Mas, o que faz com que esses colegas se recolham e fiquem na posição de cúmplices por omissão? De uma violência que no futuro pode atingi-los! E mais, que a partir daí, tenham de se justificar defensivamente, por sua cumplicidade. Uma pesquisa feita pelo parlamento da Itália, com vistas à recente aprovação da autorização de ratificação da Convenção 190 da OIT, constatou que 81% das pessoas entrevistadas que já tinham sido vítimas de assédio no trabalho não falaram com ninguém no local de trabalho a respeito do ocorrido e que menos de 1% delas denunciou o incidente à polícia. Ou seja, o assédio e outras formas de violência se alimentam, de um lado, da cultura do desempenho mas, de outro, da degradação da cooperação e da solidariedade entre as pessoas que trabalham na organização e que são fruto das opções de gestão internalizadas pela empresa ou organização ao promoverem a competição, o individualismo, ao obstruírem o livre diálogo e deliberação sobre o trabalho real, ao romperem o vínculo com os valores e o sentido ético e técnico do trabalho bem feito. Tudo isso integra um ideário, um conjunto de práticas e um sistema de dispositivos de poder e aparatos tecnológicos que compõem de forma generalizada a cultura corporativa privada e da gestão pública que se disseminou com a grande onda neoliberal.

Por isso, nessa segunda linha de atuação, o foco prioritário não está na conduta dos indivíduos, mas nas práticas impessoais, na cultura e na comunicação organizacional e em especial nas condições da organização do trabalho, que são determinadas pelas opções de gestão. Combater o assédio organizacional que por si degrada o ambiente leva, assim, a se prevenir o assédio interpessoal, ao passo que o inverso não acontece. As medidas aqui, sem prejuízo da coibição de condutas específicas, passam por transformações nos métodos de gestão e organização do trabalho, com medidas que visam a restaurar a confiança, a solidariedade e a cooperação na vivência do trabalho, fortalecer os espaços e tempos de escuta e de fala livres e sobretudo os mecanismos de

15 DEJOURS, **Ce qu'ill y a de meilleur em nous**, ob. cit., p. 113-114.

reconhecimento e de deliberação e arbitragem de conflitos baseada no conhecimento das vicissitudes do trabalho real. Ou seja, uma intervenção sobre o meio ambiente organizacional, a fim de recuperar as condições necessárias a uma vivência equilibrada do trabalho.

Atualmente, pode-se identificar até uma alguma facilidade da jurisprudência ou mesmo das organizações e empresas, em reconhecer uma lesão pontual como uma agressão verbal, ofensa, gritos, humilhações, ou mesmo em alguns casos de formas abusivas de cobranças e metas ou restrição a direitos, que sem dúvida ofendem a honra, configuram um desrespeito à pessoa, um menoscabo moral que deve ser coibido e sancionado. Mas muitas vezes, essas são formas de violência cujas consequências não são as mais graves e deletérias. Por outro lado, vê-se uma enorme dificuldade em se reconhecerem processos complexos de violência baseados na degradação das condições organizacionais, que são absolutamente desestruturantes da estabilidade psíquica individual e do ambiente de trabalho, que têm um potencial enorme de dano sobre os trabalhadores e com consequências mediatas sobre as suas famílias e sobre o espaço público, mas que são difíceis de se demonstrar e se reconhecer como práticas abusivas. Ao revés, são práticas que muitas vezes se manifestam em modelos de gestão considerados modernos e eficientes.

Cita-se ementa de julgado a partir da qual se pode refletir sobre essa problemática:

RECURSO DE REVISTA . COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. PROGRAMA DE INCENTIVO VARIÁVEL. LIMITAÇÃO DE TEMPO PARA USO DE BANHEIRO. NÃO CONHECIMENTO. O egrégio Tribunal Regional decidiu a matéria referente aos danos morais por meio de análise do conjunto probatório, a partir do qual concluiu expressamente que não há nenhuma prova de que a Reclamante tenha, concretamente, em alguma ocasião, necessitado fazer uso de banheiro em frequência ou tempo superior, que tenha sido proibida de fazê-lo ou, fazendo, tenha recebido punição. Ademais, concluiu, especificamente do assédio organizacional relatado, referente ao PIV, que não houve conduta abusiva, tampouco ilícita, da empresa, apta a representar flagrante desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Por sua vez, quanto à publicação de relatórios de acessos a todos os empregados, o egrégio Tribunal Regional do Trabalho consignou que este apenas informam os empregados que atingiram, ou não, as metas. Registrou, ainda, que os relatórios não expõem os empregados de modo vexatório, apontando individualmente

suas falhas e as tornando públicas. Ante o exposto, para divergir dessas conclusões, seria necessário adotar novas premissas, distintas daquelas utilizadas pelo egrégio Tribunal Regional, o que implicaria no reexame das provas produzidas no processo, procedimento vedado a esta Corte Superior, dada a natureza extraordinária do recurso de revista. Incide, portanto, o óbice contido na Súmula nº 126. Recurso de revista de que não se conhece. 2. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA DO TRABALHO. TRANSTORNOS PSIQUIÁTRICOS. ANSIEDADE/ESTRESSE. NEXO DE CONCAUSALIDADE. VALOR ARBITRADO. R\$ 3.000,00. (...) Na hipótese, conforme consta no v. acórdão regional, restou comprovado que a reclamante, no exercício das funções, agravou seus transtornos psicológicos. Assim, concluiu, com base no laudo pericial, que a patologia da reclamante tem nexo de concausalidade com as funções por ela desempenhadas, razão pela qual decidiu por condenar a reclamada ao pagamento de R\$ 3.000,00 a título de compensação por danos morais. Em sua decisão, o egrégio Tribunal Regional do Trabalho sopesou a existência de dano efetivo à saúde da trabalhadora, considerando a atividade por ela desempenhada, a extensão do dano e o grau de culpa dos infratores. Desse modo, o egrégio Colegiado Regional esteve atento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, razão pela qual não se visualiza ofensa ao artigo 944 do Código Civil. Recurso de revista de que não se conhece" (ARR-209-27.2015.5.09.0661, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 10/05/2019).

Releva observar que o critério de apreciação aí expresso fica preso à abusividade ou não de condutas localizadas e descontextualizadas, mas não se cogita do efeito de conjunto da organização do trabalho – ou sequer do reflexo imediato do método de remuneração, que é impactado pelo número de pausas e idas ao banheiro sobre a liberdade de atender essas necessidades – e menos ainda se cogita da potencial relação dessas opções de gestão com o fato reconhecido de que o trabalho agravou a doença psíquica.¹⁶ Essa dificuldade de transitar do fato ocasional, do abuso pontual, da

16 Naturalmente que esse comentário se reporta ao critério judicialmente manifestado e não se pretende fazer juízo sobre a análise do caso concreto, de cujos detalhes não se dispõe e muito menos sobre os limites de sua apreciação pela Corte Superior em sede de recurso de revista. Em outro julgado, a mesma situação fática foi assim analisada: "RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. PREVISÃO DE LIMITAÇÃO DE USO DO BANHEIRO. INTERFERÊNCIA DAS PAUSAS NO CÁLCULO DE PARCELA COMPONENTE DA REMUNERAÇÃO (PIV - PROGRAMA DE INCENTIVO VARIÁVEL) 1. No trecho do acórdão do TRT transcrito no recurso de revista, foi consignada expressamente a prática da reclamada de controlar o tempo de uso do banheiro, e a previsão de que o tempo das pausas interferiria no cálculo do PIV (Programa de Incentivo Variável), tanto do empregado quanto de seu supervisor, o que evidentemente impunha ao trabalhador uma celeridade no uso do banheiro, a fim de não reduzir sua remuneração e de seu superior. 2. O poder diretivo autoriza o empregador a introduzir técnicas de incentivo à produção e fiscalização dos empregados, no entanto, tais mecanismos não podem

conduta por si humilhante ou ofensiva, para o contexto das condições organizacionais que degradam o ambiente de trabalho, ampliando os riscos e propiciando que aquelas práticas localizadas se reproduzam e muitas vezes agravem os riscos de danos à saúde e outros bens fundamentais dos trabalhadores, caracterizando assim o assédio organizacional, precisa ser enfrentada a fim de se calibrar o combate ao assédio.

É devido reconhecer que foi extremamente importante o desenvolvimento do conceito de assédio moral em sua origem, desde as obras clássicas de Leymann (mobbing), Marie France Hirigoyen (harcèlement moral) e outros, centrados no que hoje se denomina de assédio interpessoal. Conseguiu-se com isso identificar e dar nome a algo que as pessoas viam, sofriam, mas não sabiam como nominar. O assédio moral, como categoria psicossocial e depois jurídica, quando surge, permite demonstrar um processo causal danoso que na maioria dos casos não se configura por um ato específico, mas por um conjunto de atos no relacionamento interpessoal no trabalho, que isoladamente seriam considerados juridicamente irrelevantes. Por exemplo, passar a só se comunicar por escrito, mandar fazer de novo o trabalho sem justificção, não atribuir tarefas, críticas injustas, etc. Ou seja, o grande valor da identificação do fenômeno do assédio moral, nas suas primeiras formulações, foi dar nome, dar cidadania, a um sofrimento que é vivenciado na relação de trabalho em decorrência de formas de violência e menosprezo associadas à implicação do trabalho com a subjetividade, mas que, por decorrer de diversas condutas do agente, não podia ser significado individualmente pelo trabalhador, pois até então esse efeito de conjunto era indizível.

Aos poucos, a doutrina e a jurisprudência foram avançando no sentido transcender condutas abusivas adotadas na relação interpessoal e demonstrar formas

.....
violar a dignidade humana e os direitos mínimos trabalhistas. Mostra-se abusiva a restrição ao uso de banheiro por empregados, sobretudo quando associada à fiscalização pública, e com reflexos na remuneração do trabalhador e sua equipe, como na hipótese dos autos. Essa prática, inclusive, possui norma proibitiva expressa (NR-17, anexo II, item 5.7, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, ao tratar da organização do trabalho para as atividades de tele atendimento/telemarketing). Configurado, pois, o dano moral indenizável. 3. Não obstante, o dano não alcança a magnitude a que se refere o trabalhador, já que não havia a proibição do uso do banheiro propriamente, e constituía tratamento uniforme, não direcionado ao reclamante apenas. Por outro lado, a situação tem como agravante o desrespeito a norma específica que deveria ser observada pela empregadora (NR-17), tanto quanto à liberdade do uso do banheiro quanto à não interferência das pausas na remuneração. Nesses termos, cabível o deferimento da indenização no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). 4. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR-1119-37.2014.5.09.0872, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 23/08/2016).

de assédio de caráter mais impessoal, coletivo, organizacional ou estrutural.¹⁷ Nelas, a fonte do agravo não é a conduta específica ou sequência de condutas de um agente frente a outro, mas sim quando a empresa ou instituição se vale, como método de gestão e de sujeição voltado às suas finalidades gerenciais e econômicas, de opções relativas à organização do trabalho que promovem ou facilitam a degradação das condições organizacionais, aumentando assim os riscos de danos à saúde e a outros bens relevantes, como também propiciando o surgimento e a reprodução de diferentes formas de violência.

Contudo, embora seja muito importante essa percepção de práticas de assédio em que os agentes não são atores determinados, mas sim a empresa ou ente jurídico, tem-se que o reconhecimento do assédio organizacional pelas instituições e na doutrina e jurisprudência continua excessivamente vinculado a condutas gerais que são por si abusivas, independentemente de seus efeitos, deixando-se de perceber o caráter assediante e deletério de práticas que costumam ser aceitáveis, mas cujos efeitos mediatos são altamente patogênicos e lesivos a direitos fundamentais. Por isso, na linha evolutiva das formulações jurídicas mais recentes, é o risco ou potencial danoso que se coloca em relevo, mais que as condutas ou práticas consideradas em si. A partir dessa compreensão e cotejando-se os diversos desenvolvimentos doutrinários a respeito do tema¹⁸, inclusive no direito comparado, e especialmente a recente influência da Convenção 190 da OIT, a legislação ambiental, os estudos sobre a relação entre subjetividade, saúde e organização do trabalho e sua recepção pelo direito¹⁹, pode-se propor uma definição para o assédio moral organizacional:

O assédio moral organizacional pode ser conceituado como o uso de modelos de gestão, comportamentos ou práticas com a finalidade de obtenção de resultados ou de controle sobre o trabalho, que

17 ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012. GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org.). **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

18 Uma boa revisão doutrinária e inovadora abordagem do tema se encontra na dissertação de mestrado que se teve a oportunidade de orientar e publicada em POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014.

19 WANDELLI, Leonardo Vieira. **Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável**. In: MACEDO, K. B et alii (orgs.). **Organização do trabalho e adoecimento - uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. PUC Goiás, 2016, p. 287-314.

tenham por objeto ou efeito degradar as condições organizacionais do ambiente de trabalho, como também a internalização na organização ou empresa de um ideário que legitima esse uso, causando ou tendo potencial de causar danos, criar ou aumentar o risco de danos à saúde psicofísica, à dignidade, honra, autoestima, relações econômicas, vida profissional ou a outros aspectos da dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Note-se que o conceito proposto, diversamente do escopo mais amplo da Convenção 190 da OIT, não se destina a abarcar todas as formas de assédio ou de violência no trabalho, como o assédio interpessoal e outras formas de violência (assédio sexual, violência física, stalking, etc), que de fato se integram num *continuum* de múltiplas formas de violência. Enfoca-se, aqui, especificamente o assédio moral organizacional.²⁰ Para que faça sentido esse conceito, é preciso que ele se distinga do assédio moral interpessoal e de outras formas de violência no trabalho.

Procuraram-se afastar elementos acidentais por vezes referidos na doutrina, que acabam restringindo indevidamente o conceito. Primeiro, desloca-se o foco da conduta abusiva localizada. Condutas como pressões, intimidações ou humilhações podem caracterizar por si um dano pessoal antijurídico ou um assédio moral interpessoal ou ainda mesmo integrar um contexto mais amplo de assédio organizacional. Mas o assédio organizacional prescinde desse tipo de conduta, que não é essencial ao conceito. Aqui, o núcleo da qualificação está na **degradação** atual ou potencial das condições organizacionais do ambiente de trabalho, com finalidade gerencial. Não há, portanto, exigência de intencionalidade danosa, inclusive porque, no assédio organizacional, o agente não costuma ser uma pessoa natural, mas a própria empresa, organização, ou pessoa jurídica. Trata-se de opções de gestão com finalidade gerencial, de controle ou maximização da produção, de modo que o dano

20
A este respeito, a própria OIT explicita “a definição proposta de violência e assédio como um continuum, uma vez que reconheceu que a violência e o assédio estavam interligados, que o assédio poderia se transformar em violência se não fosse controlado e poderia incluir várias e diversas formas de violência e assédio, como abuso físico, violência sexual, verbal abuso, bullying, mobbing, abuso psicológico, intimidação, assédio sexual e ameaças de violência e perseguição, bem como outras formas de violência e assédio que ainda não surgiram ou foram reconhecidas. A inclusão de práticas, ao lado de comportamento, reconheceu que a violência e o assédio podem resultar de fatores estruturais ou características organizacionais do trabalho de uma pessoa, bem como do comportamento individual ou de grupo.” (trad. livre). INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). International Labour Conference. 8B (Rev.1 Provisional Record. ILC107-PR8B(Rev.1)- RELME-180626-1-En.docx. 107th Session, Geneva, May-June 2018, p. 15-16.

não precisa ser diretamente intuído pelos agentes reais.²¹

Embora esteja aí incluído também, o uso da violência, por si capaz de afetar as condições organizacionais, esse é um elemento possível mas não necessário. A degradação pode resultar tanto de condutas positivas, quanto de omissões, de padrões estabelecidos, *design* do processo de trabalho, dispositivos de controle, métodos de avaliação, procedimentos decisórios, regras ou práticas, as quais em si não seriam imediatamente reprováveis. O que as qualifica de modo a configurar sua antijuridicidade é o resultado de conjunto em termos de potencial de criação ou aumento dos riscos de danos a quaisquer aspectos da saúde psicofísica, dignidade, honra, autoestima e demais atributos da dignidade, relações econômicas, vida profissional ou a outros direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito ao trabalho, direito ao meio ambiente equilibrado, direito de não discriminação e outros bens especialmente protegidos pela Constituição mediante direitos fundamentais que protegem a dignidade dos trabalhadores. Neste aspecto, há o aproveitamento e adequação à linha conceitual estabelecida na Convenção 190 da OIT, que vincula o conceito geral de violência e assédio às condutas inaceitáveis que “tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico”. A qualificação é dada tanto pelo objeto do ato ou por seu efeito atual ou potencial (risco) de causar dano de diversas espécies. Estrutura semelhante tem também o conceito de assédio moral do art. L. 1152-1 do Code du Travail francês.²² Releva ainda perceber que essa valorização juridicamente negativa do risco evitável dá concretização ao direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, insculpido no art. 7º, XXXII, da Constituição e ao direito fundamental ao meio ambiente equilibrado (incluído o do trabalho), entendido como um “bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”, na dicção do art. 225, e que tem no dever de melhoria contínua ou, na feliz dicção de Sebastião Oliveira, no risco mínimo regressivo, um dos seus princípios fundamentais.²³

21 Não se pretende com isso sustentar que, no assédio interpessoal a intencionalidade é um requisito necessário. O agente do assédio interpessoal pode também cometê-lo sem ter consciência do seu comportamento. A respeito, ver EINARSEN, S., HOEL, H., ZAPF, D. & COOPER, C. L. **Bullying and harassment at work: developments in theory, reseach and practice**. 2ª ed., EUA: CFC Press, 2010.

22 “Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de perdre atteinte à ses droites et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.”

23 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 5. ed. rev. ampl. e atual.

Outrossim, no conceito acima proposto, em coerência com o conceito de poluição ambiental do art. 3º, III da Lei 6.938/1981, o que qualifica as opções gerenciais como assédio moral organizacional é a degradação da qualidade das condições do ambiente de trabalho, inclusive as condições organizacionais, o que cria ou maximiza os riscos de danos “à sadia qualidade de vida” e aos diversos bens fundamentais juridicamente protegidos dos trabalhadores. Procurou-se dar uma descrição ao mesmo tempo exemplificativa e suficientemente definida e abrangente desses danos, de modo a reduzir a indeterminação do conceito. Também se inclui como prática que pode integrar o assédio organizacional, a internalização de um ideário que legitime aquele uso de modelos, práticas ou comportamentos de gestão potencialmente danosos, fato que esse é uma das formas mais presentes de maximização dos riscos referidos.²⁴

Vale atentar que, mesmo o Brasil não vindo a ratificar proximamente a Convenção 190, a sua vigência internacional já produz reflexos sobre o patamar doutrinário e conceitual em que o tema é disciplinado, em sintonia com os desenvolvimentos da cultura jurídica, e que aqui cabe incorporar. Os tratados internacionais, ainda que não ratificados, são fonte subsidiária do direito nacional e inexistindo atualmente uma legislação pátria que defina o assédio moral, ainda que exista sobre assédio sexual (art. 216-A do CP), a Convenção e a recomendação devem ser consideradas como fonte subsidiária na atuação dos órgãos do Estado, e especialmente do MPT e do Judiciário.²⁵ Entre outros aspectos, é notória a superação, pela Convenção, da necessidade de atos repetidos para configurar a violência ou assédio, que pode decorrer de ato único. Ademais, Convenção 190 da OIT traz como grande mérito ressaltar que é preciso uma abordagem integrada do fenômeno da violência no trabalho, que é atravessado pelas questões de gênero e outras e que o assédio não esgota as múltiplas formas de violência no trabalho.

São Paulo: LTr, 2010. p.124. Da mesma forma, o art. 4º da Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, e com estatuto normativo supralegal, estabeleceu que deve-se “[...] reduzir ao mínimo, na medida do razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.”

24 Neste aspecto, em especial POHLMANN, ob. cit. DEJOURS, **A banalização da injustiça social**, ob. cit.

25 Sobre a prática de aplicação supletiva das normas internacionais do trabalho não ratificadas, ver: BEAUDONNET, Xavier (Ed.). **Direito internacional do trabalho e direito interno: manual de formação para juízes e docentes em direito**. Turim, CIF-OIT, 2011., p. 31, 182 e passim.

Porém, mais importante que diferenciar o assédio moral organizacional do assédio interpessoal e de outras formas de violência é compreender e saber identificar como se dá o contexto organizacional em que o assédio, sob qualquer das suas formas, floresce e se reproduz. Para isso, é indispensável aprofundar, a partir das ciências clínicas do trabalho, a compreensão de qual o papel mediador necessário das condições organizacionais do trabalho para um meio ambiente do trabalho equilibrado, para os direitos fundamentais à saúde, ao trabalho, ao livre desenvolvimento da personalidade e outros. O fundamento das proposições jurídicas pertinentes está dado não pela própria ciência jurídica, mas pelas ciências clínicas do trabalho com as quais cabe promover um diálogo rigoroso e consistente.

E isso impactará diretamente a própria prática processual a respeito do tema. Se o foco não está na agressão verbal “audível”, na conduta humilhante “visível”, o que se trata de investigar e provar numa demanda ou inquérito acerca de assédio organizacional? Para instruir o assédio é preciso entender o “como” as opções de gestão da organização do trabalho podem aumentar os riscos para os trabalhadores e que características podem ser tidas por necessárias e quais são inaceitáveis. Quando se tem denúncias e indícios de assédio moral interpessoal, é muito provável que já se tenha um processo avançado de degradação e assédio no ambiente organizacional. Este atua como condição de possibilidade daquele. Assim como um arquipélago exibe apenas os pontos visíveis acima da linha d’água (as ilhas) de uma grande elevação submarina que se projeta do assoalho oceânico quilômetros abaixo, mas não é visível ao olho, quando nós falamos de assédio moral nós normalmente enxergamos as condutas mais impactantes, que afloram acima do limiar de reprovação. Mas precisamos perceber que o assédio e as outras formas de violência se apoiam e se alimentam dessa imensa base estrutural da violência e que está vinculada em grande parte às condições propiciadas pelas opções e práticas organizacionais e aos aspectos sócio-político-econômicos estruturais.

Então para fundamentarmos o conceito proposto de assédio moral organizacional na tutela dos direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente equilibrado, é preciso estudar as questões relativas à relação entre subjetividade, organização do trabalho e saúde, a partir das ciências clínicas do trabalho em especial a Psicodinâmica do Trabalho e a Ergonomia, a fim de se chegar àquilo que pode ser relevante para a compreensão e o enfrentamento de situações de assédio organizacional e para a

realização daqueles direitos.

3 A CENTRALIDADE DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS MÉTODOS DE GESTÃO NEOLIBERAL

Para a PDT, o trabalho é central para a subjetividade. Ele não é só um possível fator de desgaste ou de risco de adoecimento, de alienação, de dominação e exploração. A par disso o trabalho é ainda um recurso fundamental e incontornável da saúde, da autorrealização e da participação contributiva na construção da *Kultur* – no duplo sentido de cultura e de civilização – e na política da *polis*. Ele pode, sim, gerar o pior e, nas formas de trabalho atuais, essa é uma constante. Mas também é condição de possibilidade pra gerar o melhor, em termos de desenvolvimento das capacidades, construção da identidade, conquista da saúde, formação de vínculos de solidariedade, aprendizado ético, conjuração da violência e participação na realização do bem comum. É mais provável se gozar de boa saúde psíquica quando se trabalha que quando não se trabalha. É improvável uma ação pública dos sujeitos em prol da *polis* e da cultura, após uma vivência no trabalho de práticas de cinismo, individualismo e violência.²⁶

Em O Mercador de Veneza, Shakespeare coloca na boca de Shylock, ao este dar-se conta da perda de sua onipotência: “- *You take my life When you do take the means whereby I live.*” (Me tiras a vida, quando me tiras os meios pelos quais vivo). Somos sujeitos de necessidades que dependem de meios para serem satisfeitas. O trabalho, para o humano, não é só um instrumento para outros bens, mas ele em si, como conjunto de atividades e relações, é um bem indispensável para a realização de necessidades de desenvolvimento da personalidade e das capacidades psicofísicas, de fortalecimento da identidade, do amor próprio e da autoestima, de conquista da saúde, de formação de vínculos de solidariedade e pertencimento, de aprendizado técnico, ético e político. O trabalho se vincula à subjetividade não como um meio externo, mas ele a constitui por dentro. Por isso, não basta proteger as pessoas

26 DEJOURS, **Travail vivant**, ob. cit. Sobre os impactos sobre o trabalho judicial e a democracia, SZNELWAR, L. I.; WANDELLI, L. V. Gouverner les juges : les impacts des modalités de gestion et d'organisation du travail sur la subjectivité, la santé mentale, l'éthos professionnel et la démocratie au Brésil. In: OBERTELLI, P; WITTORSKI. **Les questions de démocratie dans les transformations du monde actuel: Recherches en sciences humaines et sociales**. Nîmes: Champ social, 2021, p. 43-61.

dos possíveis efeitos deletérios do trabalho. O trabalho jamais é neutro. É preciso assegurar as condições concretas pelas quais o trabalho pode desempenhar seu papel constitutivo para o sujeito e em cuja ausência o trabalho pode gerar o pior e não o melhor. **São as condições de possibilidade para essa realização que são objeto de tensionamento normativo pelo direito e que integram âmbito de proteção dos direitos fundamentais ao trabalho, à redução dos riscos a ele inerentes, à saúde e ao meio ambiente do trabalho saudável.**²⁷

E essas condições dizem respeito especialmente à atividade e à organização do trabalho. Ou seja, não só as condições contratuais de compra e venda da força do trabalho, nem só as clássicas condições químicas físicas e biológicas do ambiente natural, mas especialmente as condições do trabalho concreto relativas à atividade e à organização do trabalho. Para se entender quais e como são essas condições concretas, não pode o Direito pretender um conhecimento encontrado exclusivamente nas normas jurídicas. É indispensável que o Direito atue de modo transdisciplinar, sob pena de denegar as condições de realidade das normas que implementa.²⁸ Na célebre fórmula de Friedrich Müller, o âmbito de realidade das normas integra a sua estrutura, juntamente com o programa normativo.²⁹ Neste caso, são as ciências clínicas do trabalho, que estudam a relação entre subjetividade, saúde e trabalho, aqui especialmente a Ergonomia e a Psicodinâmica do Trabalho, que podem dizer ao Direito o que há de necessário e o que há de vedado no trabalho, para que ele possa exercer o papel constitutivo que lhe é preconizado. A evolução do Direito depende da cooperação entre o trabalho vivo de magistrados e o progresso da pesquisa científica.³⁰

Relevante, desde logo, compreender os conceitos de atividade e organização do trabalho estudados pela Ergonomia. A atividade diz respeito ao que cada um faz, concretamente, para realizar as tarefas de trabalho prescritas, por exemplo, como coletor de lixo, conferente de carga num armazém ou advogado que integra um escritório. A atividade real é sempre mais complexa que a tarefa, a qual é mais abstrata

27 WANDELLI, **O direito humano e fundamental ao trabalho**, ob. cit., p 64.

28 Vide, nesse sentido, o julgamento da ADI 4066, acerca da constitucionalidade da Lei 9.055/1995, que permitia o uso do amianto crisotila, em que todo o debate acerca da possível proteção insuficiente do legislador ao direito fundamental à saúde dos trabalhadores está pautado e depende do estágio dos conhecimentos científicos existentes.

29 MÜLLER, Friedrich. **Discour de la méthode juridique**. PUF, 1996. p. 191 e 355.

30 DEJOURS, **Ce qu'ill y a de meilleur em nous**, ob. cit., p. 165.

e, pois, mais simples.

Já a organização se refere ao como o trabalho é organizada coletivamente, sob um duplo viés: de uma parte em termos de regulação da interação e relações de poder entre as pessoas, hierarquias e distribuição de competências e, de outra parte, de definição técnica da realização das tarefas, dos modos operatórios, dos tempos e ritmos de trabalho. A NR-17, que trata da Ergonomia, vale dizer, da “adaptação da condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores”, dispõe, no item 1.1., que as condições de trabalho incluem a organização do trabalho, que é constituída por regras, práticas e processos³¹. Na forma do item 6.2., a organização do trabalho compreende, no mínimo: a) as normas de produção (que podem ser formais ou informais, explícitas ou tácitas e envolver tanto aspectos técnicos quanto éticos de trabalho, em especial os métodos de deliberação, de arbitragem de conflitos e o procesos de avaliação e remuneração do trabalho)³²; b) o modo operatório (que tem sempre uma dimensão prescrita e uma dimensão real, necessariamente distinta); c) a exigência de tempo (que inclui a velocidade, a cadencia e o ritmo); d) a determinação do conteúdo do tempo (o conjunto de diversificação das tarefas a serem realizadas e atividades efetivamente desempenhadas em função do tempo); e) o ritmo (o aspecto qualitativo da adaptação da atividade dos sujeitos à velocidade e cadência); f) o conteúdo das tarefas (a atividade e o sentido, para os trabalhadores, do próprio trabalho). Relevante ressaltar que a NR-17 deixa claro que há potencial impacto dos métodos de avaliação e de remuneração sobre a saúde dos trabalhadores.

Mesmo no campo das normas de padrões corporativos já se reconhece o papel central da organização do trabalho para a saúde psíquica. A recente ISO 45003, lista, como um dos aspectos internos à organização do trabalho que podem impactar os riscos psicossociais:

31 Redação introduzida pela Portaria MTE 3.751, de 23.11.1990.

32 Nesse sentido, o item 17.6.3. estabelece: a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores.” Outros exemplos desses elementos se encontram no anexo II da NR-17, como a vedação de métodos que promovam estímulo abusivo à competição entre trabalhadores e equipes, a exposição pública das avaliações de desempenho (item 5.13), a necessidade de propiciar pausas para socializar com colegas e superiores os conflitos com os clientes (item 5.4.5), a vedação de formas de monitoramento e de remuneração que induzam aceleração ou a restrição do atendimento de necessidades fisiológicas (itens 5.7, 5.9 e 5.10) a vedação de cumprimento estrito do script ou roteiro (item 5.11, a).

“a) como a organização é governada e gerenciada (por exemplo, sua estrutura organizacional, atribuição de funções e responsabilidades, eficácia e eficiência de seus processos de tomada de decisão formais e informais, cultura organizacional, estilo de gestão, estilo de comunicação, respeito pela privacidade);”

A mesma norma internacional, no item 6.1.2.1.2, identifica vários exemplos de fatores de risco psicossocial organizacional da maior relevância, entre eles: a) realizar trabalho de pouco valor ou finalidade; b) oportunidades limitadas de participar da tomada de decisões e de influenciar nos ritmos e carga de trabalho; c) demanda excessiva, subutilização das capacidades ou trabalho altamente repetitivo ou fragmentado; d) períodos excessivos de concentração; e) comportamentos agressivos, estresantes ou exposição a eventos traumatizantes; e) mudanças recorrentes e imprevisíveis e sem adequada comunicação; f) trabalho em locais isolados, sem contato com colegas ou em domicílios; g) sobrecarga, *deadlines* constantes, pressão elevada, ritmo ditado pela máquina ou, ao revés, falta de demanda; h) trabalho sem previsibilidade de horários, inflexível ou desprovido de sentido; i) insegurança salarial, baixos salários, insegurança no emprego e trabalho sem proteção do Direito do Trabalho; j) déficit de comunicação e informação, relacionamentos empobrecidos, assédio (inclusive por e-mail ou redes sociais); k) isolamento social ou desigualdade de poder entre grupos dominantes e não dominantes; l) atuação da liderança inadequada às demandas reais de trabalho, sem equidade, com práticas decisórias deficientes e abuso de poder; m) déficit de reconhecimento (formal e informal) e retribuição dos esforços dos trabalhadores; n) ausência ou injustiças nas oportunidades de progressão profissional; o) déficit de suporte pela supervisão; p) mal uso da vigilância e controle digitais; q) falta de respeito e consideração; r) desequilíbrio nos tempos de trabalho e não trabalho; s) violência, assédio e bullying.

Essa relação de riscos psicossociais mapeia significativamente a centralidade da organização do trabalho para a relação trabalho-saúde. Mais adiante vai-se abordar a integração da organização do trabalho ao meio ambiente do trabalho. Por ora, cabe assinalar que a organização do trabalho não é uma realidade exterior aos trabalhadores, que se lhes opõe pronta e acabada. Articulam-se nela as duas dimensões: coordenação e cooperação. Ela parte, sim, de escolhas ao nível da gestão da organização prescrita, mas ocorre um processo dinâmico de interação entre essas

opções e as formas concretas de engajamento ou desengajamento individual e coletivo dos trabalhadores que vão sendo cooperativamente transformadas. Assim, pode-se dizer que os trabalhadores são constituídos e ao mesmo tempo constituem a organização do trabalho. Nesse sentido, ela não apenas organiza a produção, mas produz subjetividades. E subjetividades que podem tanto ser tensionadas rumo à competição, ao individualismo, ao cinismo adaptativo e à desafeção política, quanto rumo à cooperação, à conjuração da violência, à ação pública e participação na vida da *polis*. Com isso, mostra-se a centralidade também política da organização do trabalho.³³

Contudo, as escolhas empresariais quanto às opções de gestão são determinantes para a criação de cenários favoráveis ou desfavoráveis a essa vivência intersubjetiva.³⁴ Como visto, trabalhar significa mobilizar e aplicar todas as capacidades individuais e coletivas, indo muito além daquilo que foi expressamente determinado pelo chefe, pelos manuais, pelas prescrições, muitas vezes subvertendo ou descumprindo os manuais, pra dar conta do imprevisível que surge em toda situação de trabalho real. Por isso há uma distância insuprimível entre o prescrito, a tarefa a realizar e a atividade efetiva, no plano individual, e entre coordenação e cooperação, no plano coletivo. Esse vão é o lugar da contribuição do trabalho vivo. Mas a nossa tentativa de domínio sempre se frustra, fracassa, diante da resistência do real. O real são os materiais e instrumentos de trabalho, são as outras pessoas com quem trabalhamos, colegas, chefes, subordinados, usuários e clientes e, ademais, a nossa própria subjetividade, o nosso corpo. Trabalhar é trabalhar sobre o mundo objetivo, com os outros e sobre si mesmo. Em todas essas esferas, é afetivamente, pelo corpo, que experimentamos a frustração, a impotência, diante da resistência do real à nossa tentativa de domínio. Por isso, todo trabalho envolve sofrimento.

O sofrimento, pelo qual se toma conhecimento do real, é inerente ao trabalho, mas ele não é em si algo danoso. O sofrimento pode tanto ser patogênico, como ser um impulso para a um enriquecimento da subjetividade. O que o sofrimento impõe é uma demanda por transformação. Se o sofrimento não é transformado em prazer, ele se torna patogênico. E é no próprio trabalho que essa transformação pode se dar. A resistência do real impõe ao sujeito persistir em suplantá-la, apesar dos fracassos, em

33 DEJOURS, , **Travail vivant 2: travail et emancipation**, ob.cit.

34 SZNELWAR, Laerte I. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho**, São Paulo, Blucher, 2013.

busca de convolar o sofrimento. Para a PDT, a sublimação é o mecanismo que permite a transformação positiva do sofrimento. Pela sublimação, o sofrimento é convertido pelo próprio sujeito, mediante a associação a um valor social. Para além da formação da subjetividade na infância, no campo do amor, o trabalho é uma segunda oportunidade de constituição da identidade. Por isso, o trabalho é o principal campo de fortalecimento da subjetividade na vida adulta.

A sublimação pelo trabalho não está só disponível nas “grandes obras” de figuras notáveis. Ela está presente, em qualquer forma de trabalho, ainda que em grande parte delas esteja reduzida a um mínimo. Mas seu potencial constitutivo depende de condições. É na atividade e na organização do trabalho que se encontram, em especial, as condições para que se mobilizem os recursos necessários à sublimação. Dejours fala em três níveis de sublimação no trabalho, considerando os dois primeiros ordinários e o terceiro extraordinário³⁵: 1) Um primeiro, essencialmente intrasubjetivo, na familiarização corporal com a resistência do real, alcançando o desenvolver da inteligência e habilidade corporais e adquirindo novos registros de sensibilidade, como resultado de um trabalho sobre si bem sucedido. 2) Um segundo nível, já intersubjetivo e quiçá o mais presente, dá-se mediante o reconhecimento, pelo outro, do fazer um trabalho bem feito, por meio de julgamentos qualitativos de duas espécies: quanto à sua utilidade (econômica, social ou técnica, e que lhe atribui um lugar na organização e na sociedade) e quanto à sua beleza (domínio das regras do ofício e singularidade do fazer). O reconhecimento é repatriado pelo próprio sujeito como reforço à construção da identidade e o prazer dessa retribuição simbólica dá sentido transformador ao sofrimento. 3) Um terceiro nível, já excepcional, dá-se pelo julgamento ético íntimo orientado a consagrar o esforço de trabalho para a ação pública em prol da polis e da cultura³⁶, em termos de “honrar a vida” pelo trabalho, aspecto essencial ao amor-próprio e que é diretamente afetado pelo sofrimento ético.

A sublimação fornece benefícios essenciais para a saúde mental, transformando o sofrimento, e propiciando o enriquecimento dos registros de sensibilidade,

35 DEJOURS, **Ce qu’ill y a de meilleur em nous**, ob. cit., p. 97-123. Idem. Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, n. 33 (2), 2013, p. 9-28.

36 Dejours recorre aqui à noção de *kulturarbeit* de Freud, sustentando que essa forma de sublimação, mesmo sendo excepcional, não está presente apenas no trabalho de cientistas ou artistas, mas é, sob certas condições, possível mesmo nas formas ordinárias de trabalho, sendo, porém, obstruída quando o viver juntos e o sentido ético do trabalho são degradados DEJOURS, **Travail vivant 2: travail et emancipation**, ob. cit., p.154-159. Idem. **Ce qu’ill y a de meilleur em nous**, ob. cit., p. 114-123 e 143-169.

fortalecimento da identidade e do amor próprio. Além disso, a renúncia pulsional em prol da participação na obra comum é fundamental para a conjuração da violência e a formação do vínculo social.³⁷ Para tanto, são indispensáveis condições necessárias, ainda que não suficientes, relativas à atividade individual e à organização do trabalho. Adam Smith, citado por Marx, já advertia que: “Um homem que despense toda a sua vida na execução de algumas operações simples (...) não tem oportunidade de exercitar sua inteligência. Geralmente, ele se torna tão estúpido e ignorante quanto se pode tornar uma criatura humana.”³⁸ As condições da atividade envolvem, primeiro a possibilidade de uma contribuição efetiva pelo trabalho, um trabalho com sentido do ponto de vista do emprego das capacidades humanas e do seu sentido ético e que tenha utilidade técnica, social ou econômica. Isso exige ainda um trabalho com certa autonomia, variabilidade e adequada carga de exigência e que seja provido das condições materiais de sua realização. Poder fazer um bom trabalho e com isso desenvolver as próprias capacidades e contribuir para uma obra em comum é uma necessidade da grande maioria das pessoas. Fala-se da Justiça Distributiva, da Justiça como Reconhecimento, mas é preciso também falar, antes, de uma Justiça Contributiva, como possibilidade efetiva de aportar a sua contribuição para o bem comum pelo seu trabalho.³⁹

De outra parte, para que a dinâmica contribuição-reconhecimento se realize, é necessário que haja o pertencimento a um coletivo de trabalho em que seja possível aquela dinâmica.⁴⁰ Isto coloca em primeiro plano as condições organizacionais para que haja a cooperação entre os trabalhadores. A cooperação é um elemento estruturante do trabalho não só do ponto de vista da produção, mas também como um recurso crucial para os sujeitos.⁴¹ Pode-se conceitualizar cooperação como a mobilização, pelas

37 DEJOURS, **Ce qu'ill y a de meilleur em nous**, ob. cit., p.122-123.

38 *Apud* MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I, vol. 1, 20ª ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2002, p. 417.

39 DEJOURS, C., DERANTY, J-P., RENAULT, E., SMITH, N. H.. **The Return of work in critical theory: self, society, politics**. New York: Columbia University Press, 2018.

40 DEJOURS, Addendum, in LANCMAN e SNELWAR, (orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3ª Ed., revista e ampliada, Rio de Janeiro, FIOCRUZ/Paralelo 15, 2011, p. 85-93. Idem, **A saúde mental entre impulsos individuais e requisitos coletivos**, in LANCMAN e SNELWAR, ob. cit., p. 426.

41 Marx, na parte quarta do Livro I de O Capital, onde analisa a cooperação induzida pela manufatura, pela maquinaria e pela indústria moderna, não chega a perceber devidamente essa dualidade entre cooperação e coordenação, tão bem iluminada pela obra de Dejours.

peessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente e de forma consensual as deficiências e contradições inerentes à organização prescrita do trabalho (coordenação), bem como concertar a concordância entre as singularidades. Cria-se aí um espaço de civilidade na convivência entre os egoísmos, o que envolve construção, a interpretação e aplicação dialogal de arbitragens, regras informais, técnicas e éticas, que orientam o trabalho efetivo; envolve também a troca de experiências, incertezas e diferentes saberes sobre o trabalho; envolve, ainda, o desenvolvimento de estratégias coletivas de proteção frente aos riscos do trabalho. A cooperação, que é insuscetível de prescrição, é o modo pelo qual os trabalhadores, consciente e inconscientemente, mas consensualmente, reagem e reconstituem a ordem prescrita do trabalho a fim de trabalharem juntos. Isso implica não só atingir os objetivos de modo eficaz e adequado às regras de trabalho, mas também conviver eticamente. A dinâmica contribuição-reconhecimento, principal via de afirmação da identidade no trabalho, depende da cooperação, tanto no pólo da contribuição – o trabalho individual sempre depende da interação coletiva – quanto no pólo do reconhecimento – visibilizar, comunicar, estabelecer regras e padrões e julgar são práticas em cooperação. É certo que, de sua parte, para que haja cooperação são necessárias condições de possibilidade.

A par do reconhecimento, um dos requisitos cruciais da organização do trabalho é viabilizar as práticas deliberativas de regulação. Trabalhar é, em grande medida, deliberar sobre os padrões e regras – formais, informais e mesmo tácitos – relativos à infinidade de aspectos técnicos – o produzir – e éticos – o viver juntos –, que estruturam as relações de trabalho. Participar dessa atividade também é uma forma notável de contribuição à coletividade, a ser reconhecida. Bem assim, em havendo conflitos concretos, é preciso que haja arbitramentos dos dissensos, o que envolve relações de autoridade, que nada mais é que uma forma de cooperação vertical. Essa é a dimensão prático-moral do trabalho a que Dejours chama de atividade deontica do fazer. A consolidação no tempo desses padrões em torno de uma profissão ou ofício estável forma o *ethos* profissional, recurso essencial à sublimação.

Não é possível aprofundar aqui o estudo das condições para a cooperação, sobre a qual se assentam a atividade deontica e a dinâmica contribuição-reconhecimento, senão de forma indicativa. Elas implicam requisitos de visibilidade dos diferentes modos operatórios aos demais. Mas sobretudo depende-se de estabelecerem-se relações de lealdade e confiança inclusive entre os níveis hierárquicos, para que as vicissitudes do

real do trabalho e os modos operatórios sejam confrontados e discutidos. Isso engloba também que haja espaços e tempos disponíveis – informais e institucionalizados – para que se possa falar livremente, escutar e deliberar sobre a (re)interpretação das regras de trabalho, baseando-se no conhecimento do real. E essa prática deliberativa se apoia em arbitramentos de conflitos pela autoridade que é uma especial forma de cooperação vertical, em sentido ascendente e descendente, que se legitima pelo saber sobre o real do trabalho.⁴² A higidez dessas condições constituem a qualidade do ambiente de trabalho em sua dimensão organizacional, como mediação essencial para quem vive o trabalho. Mas, assim como se pode degradar um rio, a qualidade do ar ou a organização do espaço de uma cidade, piorando as condições de vida nesses ambientes, também a organização do trabalho pode ser afetada por medidas que a degradam como um médium essencial para a saúde, o desenvolvimento da personalidade e outros direitos fundamentais daqueles que trabalham. As modalidades de organização do trabalho que obstruem essas condições inviabilizam os processos sublimatórios, podendo chegar a descompensações mesmo ao suicídio de trabalhadores.

O Direito do Trabalho que conhecemos, fruto de conquistas sociais frente à exploração desde fins do século XIX, ainda passa ao largo desse oceano de questões cruciais. Regula-se a remuneração, a duração do trabalho, as formas contratuais, ou seja, as condições de compra e venda da força de trabalho e as condições químicas físicas e biológicas, mas o conteúdo do trabalho, a gestão, as escolhas organizacionais, as condições existenciais pelo trabalho, os riscos psicossociais, aspectos que constituem as principais condições de possibilidade ou risco para uma sadia qualidade de vida e a autorrealização no trabalho, são quase inteiramente deixadas ao alvedrio do empregador.⁴³

Contudo, são precisamente essas as condições vitais que estão sendo cada vez mais degradadas pelos modos de gestão neoliberal e que foram acentuadas com a pandemia de Covid-19. A clínica do trabalho evidencia a associação da escalada de adoecimentos psíquicos e suicídios relacionados ao trabalho, que é contabilizada nas últimas décadas, à deterioração das condições da organização do trabalho produzida

42 DEJOURS, **Travail vivant 2: travail et emancipation**, ob. cit., p. 77-80.

43 Basta ver que o Capítulo V da CLT, sobre segurança e medicina do trabalho não trata da saúde mental e sequer a doutrina tem se dado conta de que o Direito Fundamental ao Trabalho engloba as condições de conteúdo da atividade e da organização do trabalho, como se vê adiante.

pela virada gestonária neoliberal. Esta em muito agrava as condições da organização taylorista que já poderia ser considerada antissublimatória, afetando profundamente o mundo do trabalho tanto na esfera privada quanto pública. De modo generalizado, avoluma-se o sofrimento patogênico decorrente da obstrução dos recursos sublimatórios pelo trabalho, afetados pela degradação da organização do trabalho e, notadamente, o sofrimento ético decorrente da traição dos valores voltados ao trabalho bem feito, como consequência da adoção dos métodos de gestão neoliberais.⁴⁴

A grande onda gestonária traz consigo a generalização do discurso voltado instituir a visão de que os resultados da organização não são um produto do trabalho, que é relegado à sombra, mas da gestão, que ganha a ribalta. Gestores sem vivência da ordem efetiva do trabalho e supostamente capazes de gerir qualquer coisa passam a ser o personagem central, substituindo a autoridade fundada no conhecimento do trabalho. Generalizam-se dispositivos que, àqueles que desconhecem a organização do trabalho, parecem inofensivos e mesmo atrativos, mas a clínica do trabalho há anos vem mostrando o seu caráter profundamente patogênico e inclusive anticivilizatório. Quatro desses dispositivos merecem ser ressaltados a fim de se exemplificar como se implantam os processos de assédio organizacional.⁴⁵

O primeiro a se mencionar – invertendo-se a ordem em que Dejours os apresenta –, por ser aquele cuja consistência mais recentemente se vem sentido é a re-standartização das tarefas e dos modos operatórios. Após algumas décadas em que o taylorismo parecia ter deixado lugar a um espaço um pouco mais rico de atribuições e autonomia em cada posto de trabalho, sob a influência do toyotismo, voltam à cena as técnicas de simplificação, normalização e padronização das tarefas e de predeterminação dos modos operatórios, inclusive nas atividades de serviço, agora potencializadas pelos dispositivos eletrônicos de controle que impõem que trabalho seja distorcido para caber nos fluxos e padrões estabelecidos, sob a pressão dos resultados numéricos.⁴⁶ É preciso re-standartizar para que os modos operatórios

44 DEJOURS, Christophe. **Assédio no trabalho e virada gestonária: acerca de um caso de suicídio na Magistratura**. Texto concluído em outubro de 2017, a partir da conferência proferida em Brasília, no Tribunal Superior do Trabalho, em 22 de agosto de 2017, a ser proximamente publicada, com especial ênfase para a introdução progressiva no setor público, inclusive no Poder Judiciário, do modelo gerencial denominado New Public Management.

45 DEJOURS, **Assédio no trabalho e virada gestonária**. Ob. cit.; DEJOURS, DERANTY, RENAULT, SMITH, ob. cit., p. 156-164.

46 Esse “neotaylorismo” parece ser a maior fonte de inspiração dos atuais métodos de gestão e

caibam nos dispositivos de controle, especialmente à distância. Outra febre são os dispositivos de *compliance*, que exigem a observância estrita de modos operatórios, desconsiderando as necessidades de readaptação da ordem prescrita. O teletrabalho acelerou esse processo. Com a padronização perde-se a singularidade e supõe-se que trabalhadores são intercambiáveis. Daí decorre enorme prejuízo ao desenvolvimento da inteligência corporal no trabalho, para a *beleza* e a qualidade do trabalho, levando ao sofrimento ético.

O segundo e mais destacado dos dispositivos é a larga utilização da avaliação individualizada de desempenho, em que o controle hierárquico se exerce inteiramente à margem do reconhecimento sobre o trabalho bem feito, deslocando o objeto da avaliação e monitoramento apenas para os resultados numericamente mensuráveis. A mensuração dos resultados do trabalho passa longe da avaliação do trabalho efetivo que foi necessário para atingi-los e dos aspectos qualitativos do trabalho, inclusive dos resultados concretos tanto para os clientes, usuários e cidadãos em geral quanto para os próprios trabalhadores e a organização. Com isso, rompe-se o vínculo de sentido com o trabalho bem feito e esvazia-se a dinâmica contribuição-reconhecimento.⁴⁷ Sobretudo, esses dispositivos de avaliação engendram a competição entre iguais, destruindo os vínculos de confiança e solidariedade e o compartilhamento da experiência real de trabalho. Minam-se as bases da cooperação. Daí advém o isolamento e a desconfiança entre os trabalhadores, situação essa ideal para as práticas de assédio, que proliferam.⁴⁸ Em formas contratuais precarizadas, como no trabalho plataformizado sob demanda ou no trabalho intermitente, há uma direta competição excludente entre os trabalhadores por cada tarefa, o que ainda gera a indução ao presenteísmo e à sobrecarga individual, com a colonização do espaço-tempo da vida privada, a fim de sobreviver à competição. Vale notar que algumas situações de métodos de gestão promovendo a competição exacerbada já vêm sendo

.....
avaliação do trabalho judicial. WANDELLI, Leonardo Vieira. **A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC.** In: BRANDÃO, Cláudio e MALLETT, Estevão (orgs.) Coleção Repercussões do Novo CPC, vol.4: Processo do Trabalho. Salvador, Juspodivm, p.55-83.

47 Sobre os impactos da introdução de métodos de avaliação individualizada de performance no trabalho judicial, vide a pesquisa que realizamos entre juízes e servidores do TRT do Paraná. WANDELLI, Leonardo V., TAVARES Luciana M. (coord.). **Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados:** uma abordagem a partir da interface da Psicodinâmica do Trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional. Curitiba, Escola Judicial do TRT da 9ª Região, 2015.

48 DEJOURS, **Ce qu'ill y a de meilleur em nous**, ob. cit., p. 113-114.

reconhecidas como assédio moral organizacional.⁴⁹ Resultam prejudicados por eles os processos comunicativos de reconhecimento, a deliberação coletiva e a cooperação em geral. Desencadeiam-se, então, mecanismos defensivos que desembocam em conflitos psicologizados e que viram cortina de fumaça para as opções de gestão que degradam a convivência. O resultado do processo, no nível individual, que aparece como individualismo, isolamento, dificuldade em cooperar, cinismo adaptativo, cegueira ética e, no coletivo, com “guerras entre clãs” e ideologias defensivas, é então apresentado como sua origem, culpabilizando os próprios indivíduos e invisibilizando o caminho diacrônico produzido pelas opções de gestão.⁵⁰

Um específico método de avaliação altamente patogênico é aquele utilizado pelas plataformas digitais de trabalho, em que a avaliação pelo consumidor ou usuário impacta diretamente a situação do trabalhador. Consequências automáticas, que podem chegar à suspensão ou ao desligamento, são determinadas por algoritmos com critérios obscuros, sem qualquer mediação quanto às vicissitudes concretas e justiça desse julgamento, espaço para diálogo e revisão humana. Mais que avaliação, trata-se de um método ansiogênico de controle e subjetivação sob enorme pressão, cujos efeitos deletérios de aumento do risco de degradação das formas de vida de adoecimento mental, podem ser exemplificados no episódio “Queda Livre”, da famosa série de TV “Black Mirror”.

A terceira técnica gestonária deletéria em expansão são os dispositivos de “qualidade total”, do tipo ISO e outros, que promovem uma noção de produtividade altamente controladora, mas inteiramente desconectada com o trabalho efetivo, uma vez que este, como sabem os trabalhadores experientes, não corresponde aos padrões objetivos de “qualidade”, de modo que é preciso, também aqui, torturar o trabalho

49 “INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - COBRANÇA DE METAS. Incólumes os dispositivos indicados pelo reclamado diante da delimitação trazida no v. acórdão regional de que o conjunto probatório evidenciou que o reclamado agiu com ilicitude ao inserir a autora em um meio ambiente de trabalho no qual se estimulava a competição exacerbada entre os empregados e a exposição desnecessária da produtividade de cada um, visando unicamente atingir os objetivos econômicos do empregador; que há prova de que os métodos empresariais adotados subjagam o trabalhador, excedendo os limites da subordinação, a revelar autêntico assédio moral organizacional. Recurso de revista não conhecido. (ARR-788-17.2012.5.09.0002, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 03/11/2015).” No mesmo sentido o já referido item 5.13 do anexo II da NR-17. Em decisão do Tribunal de Grande Instance de Lyon, França, de setembro de 2012, confirmada pela Cour d’appel de Lyon em 21/02/2014, considerou-se ilícito um sistema de avaliação por *benchmark* em que a performance individual era acessível em termo real por qualquer empregado e tinha impactos na remuneração dos colegas. Le Droit Ouvrier, juin/2014, nº 791, p. 417-425.

50 DEJOURS, Christophe. **Situations du travail**. Paris, PUF, 2016, p. 129-132.

bem feito para que caiba na planilha. Chega a ser surpreendente perceber, a partir da escuta na pesquisa empírica, que uma parcela significativa das necessidades humanas ligadas ao trabalho, a que cabe ao direito proteger, diz respeito às condições para se poder fazer bem o seu trabalho e ser reconhecido por isso. Embora se possa achar que “isso é justamente o que a empresa também quer”, o que se tem visto é a implementação de um modelo gestor destinado a erradicar os valores e saberes do trabalho, com o fim de submetê-lo ainda mais, a fim de aumentar a rentabilidade e o domínio, mesmo que degradando qualidade do trabalho e, no mais das vezes, do próprio produto ou serviço.⁵¹ Nesse sentido, o uso de ferramentas de padronização do tipo ISO e outras, cujo conteúdo prescrito pode até ser salutar, mas quando implementado de modo a substituir a ponderação dos padrões normativos com o conhecimento sobre o real do trabalho pela supervalorização do preenchimento dos resultados formais dos dispositivos de controle dos padrões, pode produzir uma grave deterioração das condições organizacionais.

Paradoxalmente, como se referiu acima, a própria ISO vem de editar a primeira norma de padronização global de gestão de riscos psicossociais no trabalho, ISO 45003, com forte consideração dos elementos organizacionais, sociais e ambientais como potenciais riscos, mas, na forma de “diretrizes”, sem padrões quantificáveis. Trata-se do reconhecimento e de um excelente referencial de como a organização do trabalho é central para a saúde psíquica. Mas cabe também refletir como métodos de gestão tão influenciados por outras normas “ISO”s podem ser agravantes dos riscos psicossociais e mesmo levar à “loucura da norma”, pela supressão do espaço de autonomia interpretativa dos sujeitos diante das situações reais e complexas.⁵²

O quarto dispositivo envolve a imensa ampliação das formas de precarização, em geral, criando formas contratuais subalternas, fragmentadas e mais vulneráveis, como contratos de trabalho intermitente, “pejotizado”, “uberizados”, “plataformizados”, falsos cooperados, múltiplas formas de terceirização, trabalho temporário e por tempo determinado. Esses métodos têm proliferado no Brasil, inclusive com o impulso da lei, a tolerância (voluntária ou coacta) da fiscalização e do Poder Judiciário. Podem-se ainda acrescentar as medidas que fragilizam a organização sindical e no local

51 DEJOURS, Le Choix. **Souffrir au travail n'est pas une fatalité**. Paris, Bayard, 2015.

52 DEJOURS, **Ce qu'il y a de meilleur en nous**, ob. cit., p. 61. Isto que pode ser dito tanto de padrões normativos da organização do trabalho quanto também de uma prática jurisprudencial sem espaço para contextualização e reconsideração de precedentes.

de trabalho, as que facilitam a despedida e que limitam ou cerceiam as instituições de fiscalização do trabalho e o acesso à Justiça. Esses instrumentos de maximização contratual do poder patronal e aproveitamento das vulnerabilidades potencializam a gestão pelo medo, minam as condições de pertencimento ao coletivo em condições de igualdade, destroem a confiança que possibilita a cooperação e a possibilidade de participação na deontologia do fazer, favorecendo a discriminação e a servidão voluntária. Se a cidadania no trabalho ainda é deficiente, esses trabalhadores passam a ser subcidadãos no contexto dessa subcidadania, uma verdadeira cadeia de vassalagens juridicamente reforçadas,⁵³ sendo regidos por regras de trabalho de cuja elaboração não têm oportunidade de participar e estando à mercê de toda sorte de arbítrios. Além disso, fragiliza-se o sentido de um projeto de vida profissional com perspectiva de carreira na organização, que é inerente ao direito à profissionalidade, um dos âmbitos do direito ao trabalho.⁵⁴ Essas características inviabilizam que o trabalho se constitua como um verdadeiro ofício, no sentido dejouriano, munido de um *ethos* profissional, condição de possibilidade para a sublimação.⁵⁵

A precarização acentua praticamente todos os riscos psicossociais.⁵⁶ Precarizam-se não só as condições de compra e venda da força de trabalho, mas as condições existenciais pelo trabalho, afetando não só a vida profissional, mas também familiar e social. Agiganta-se, em especial, um dos mais importantes fatores de descompensação psíquica, que é o **medo**. Há uma ostensiva manipulação da vulnerabilidade e do medo pelo despedimento, pela exclusão, pelo desligamento da plataforma⁵⁷ e, com ele o desamparo, o descenso social e a miséria, como estratégia de dominação e de gestão. O medo, embora seja um fator de mobilização, é um dos principais fatores patogênicos para transtornos mentais e psicossomáticos. E, hoje, o número de pessoas atingidas pela disseminação do medo que a pandemia traz, mas que se associa à situação de desproteção jurídica e econômica do trabalho que o neoliberalismo já vinha construindo,

53 SÁNCHEZ RUBIO, David. **Apresentação**. In WANDELLI, O direito humano e fundamental ao trabalho.

54 WANDELLI, **O direito humano e fundamental ao trabalho**, ob. cit., p. 327-331.

55 DEJOURS, **Ce qu'il y a de meilleur en nous**, ob. cit., *passim*.

56 Basta contrastar essas condições com a lista de riscos psicossociais preconizada pelo item 6 da ISO 45003.

57 AREOSA, João. O meu chefe é um algoritmo: reflexões preliminares sobre a uberização do trabalho. **Rev. Segurança Comportamental**, n. 14, 2021, p. 55.

revela-se nos números de transtornos mentais comuns e adoecimentos que já se consideram ultrapassando em muito os infectados pela Covid-19. O trabalho não é um fator secundário dessa dinâmica.

Ante essa grande onda de transformações, disseminam-se situações de trabalho tecnicamente antissublimatórias. O resultado visto nas últimas décadas foi a escalada incessante dos adoecimentos psíquicos no trabalho, do cinismo defensivo e da degradação ética, com danos para a civilidade e a cultura. Talvez com o mesmo espanto com que se descreveram os primeiros casos de pneumoconiose ocupacional, percebe-se que formas de organização do trabalho aparentemente normais, modernas e até, para alguns, com um certo charme, podem ser, além de ética e politicamente reprováveis, tão patogênicas quanto uma mina de carvão inglesa do século XVIII.

Os métodos da gestão neoliberal não são sustentáveis, porque destroem as condições para a cooperação entre os trabalhadores, para a dinâmica contribuição-reconhecimento e para as práticas deliberativas formais e informais que formam a base normativa invisível de todo coletivo de trabalho. Além disso, eles obrigam as pessoas a se distanciarem cada vez mais de valores compartilhados em torno do sentido de um trabalho bem feito e que incluem valores cívicos de participação para o bem comum, para a cultura e a cidade.

Então, além de perder o acesso aos recursos estruturantes do trabalho para a subjetividade, as pessoas veem-se compelidas a participar de práticas de trabalho que elas mesmas reprovam. Isso implica trair-se a si mesmo, agigantando o sofrimento ético. Esta é uma forma especial de sofrimento que jamais se transforma em prazer, com alto potencial patogênico. A permanência no sofrimento induz a um sem número de estratégias individuais e coletivas de defesa psíquica para conviver como ele. Individualmente, a principal estratégia são os antolhos voluntários, ou cegueira ética localizada: me recuso a ver o sofrimento do outro no trabalho e sigo adiante. Trata-se de uma clivagem ética, pois “pessoas de bem” aceitam no trabalho um comportamento que em princípio não teriam no clube ou no condomínio em que residem. Coletivamente, as estratégias de defesa podem tomar a forma de antagonismos entre grupos (guerras de clãs) e ideologias defensivas: aqueles que colocam em risco as defesas do grupo passam a ser encarados como inimigo comum. Daí nascem os casos de assédio estratégico do tipo do clássico *mobbing*, que são um subproduto da degradação organizacional.

Como consequência, tem-se não só a degradação do trabalhar, da saúde, da convivência, como da capacidade de ação pública dos indivíduos isolados, competitivos e alijados dos próprios valores em sua prática, quando não tomados pelo cinismo, pela depressão e outros transtornos, podendo-se chegar à passagem ao ato de suicídio. Indivíduos, assim, tornam-se incapazes de contribuir para a polis, a cultura, deixando nela o seu traço. Além da doença, da exploração, da degradação individual, a própria cultura humana e vida política são afetadas de morte. Nessas condições vai-se na contramão de uma vida digna e de uma sociedade decente. Na síntese de Michel Miné, “a crise da democracia na Cidade se alimenta da crise do trabalho, ao passo que o direito do trabalho pode contribuir à organização democrática da sociedade”.⁵⁸

4 A TUTELA FRENTE O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO, À SAÚDE E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL

Poucos aspectos relevantes ao direito podem ser considerados mais essenciais à vida digna das pessoas que trabalham e, portanto, jusfundamentais, que aqueles que se vem de descrever. Por isso, o direito constitucional e o direito do trabalho são convocados a incidir sobre esse objeto do qual só vêm tangenciando as bordas: o trabalho concreto.⁵⁹

Pois bem, o artigo 225 da CRFB assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, considerando este um “bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”. A referência a sadia qualidade de vida transcende a mera ausência de doenças e se vincula a diversos aspectos da vida digna, inclusive a saúde psíquica, desenvolvimento pessoal e o bem estar social. A mesma Carta assegura, nos arts. 6º e 196 o direito fundamental à saúde. Claro que trabalhadores também têm direito à saúde e ao meio ambiente equilibrado, aí incluído o do trabalho (art. 200, VIII). O que faz considerar-se o bem jurídico ambiente de trabalho um bem de uso comum (ainda quando inserido no espaço privado) essencial à sadia qualidade de vida e à dignidade dos trabalhadores. E mais, entrelaçando e confluindo esses direitos

58 MINÉ, Michel. À propôs d’organisations du travail et d’évolutions du droit du travail. In: CHAIGNOT, N.; DEJOURS, C. (dir.) **Clinique du travail et évolutions du droit**. Paris, Puf, 2017, p. 426.

59 WANDELLI, **O direito humano e fundamental ao trabalho**, ob. cit. No mesmo sentido, MINÉ, ob. cit., p. 445-446.

fundamentais, a Constituição previu um direito fundamental à progressiva redução dos riscos inerentes ao trabalho (risco mínimo regressivo) insculpido no art. 7º, XXII.

Esse entrelaçamento de direitos fundamentais é mesmo evidente e reconhecido pela doutrina, que associa ainda outros direitos como a integridade psicofísica.⁶⁰ No entanto, aquele que é considerado “o mais importante, ou o direito básico dos direitos sociais”, o direito ao trabalho,⁶¹ tem sido obliado nesse feixe de direitos fundamentais que conflui para a tutela da saúde de trabalhadoras e trabalhadores. O que aqui se sustenta é que a peça que falta nesse conjunto é justamente o seu centro. É o direito fundamental ao trabalho que tem diretamente sob o seu âmbito de proteção os aspectos relativos à atividade e à organização do trabalho, articulando em torno de si a tutela jusfundamental face o assédio moral organizacional. É essa normatividade que dá sentido concreto ao disposto no art. 7º, XXII da Constituição, no que respeita aos riscos organizacionais, bem como tutela os aspectos essenciais do trabalho enquanto uma das determinantes da saúde (art. 3º da Lei 8.080/90), especialmente psíquica. E mais, é o fundamento constitucional da evolução do conceito de meio ambiente do trabalho. Na ausência de legislação ordinária mais detida sobre muitos aspectos da organização do trabalho, ganha relevância a incidência direta desses direitos fundamentais em coerência com aspectos da legislação. Explicita-se.

O art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e o art. 7º do PIDESC afirmam que o direito ao trabalho engloba não só que haja trabalho, como plataforma do sustento, mas que esse trabalho propicie “condições justas e favoráveis” para os sujeitos. Isto implica reconhecer que o trabalho não é só um “mal necessário”, um meio para a obtenção de renda e outros bens que, se puderem ser obtidos diretamente, sem o trabalho, tanto melhor. O trabalho é uma mediação necessária para favorecer a autorrealização humana, desde que ele tenha as condições adequadas para isso. A OIT na Declaração de 2008, ratificada pela ONU e na Declaração de Filadélfia, de 1944, fala de um trabalho no qual “indivíduos possam desenvolver e atualizar as capacidades e habilidades que os habilitem a empregá-las produtivamente para a sua

60 V. g., SILVA, José Antonio R. **O. A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo, LTr., 2008, p. 68-69. FIORILLO, Celso A. P. **Tutela jurídica do meio ambiente cultural como parâmetro normativo da denominada sociedade da informação no Brasil**. RIDB Ano 1 (2012), nº 10, p. 5969-5970.

61 MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 228.

autorrealização e para o bem comum⁶². Estão aí elementos cruciais que correspondem às resultantes para o indivíduo dos níveis de sublimação de Dejours: autorrealização e desenvolvimento pessoal pelo trabalho, contribuição para o bem comum, para a cultura, para o bem estar, para a vida política.

É da tradição do direito ao trabalho nas normas internacionais, constitucionais e na doutrina especializada, que ele englobe uma multiplicidade de dimensões normativas com uma série de prerrogativas, pretensões, deveres, valores, relacionados entre si e adscriptos a um dispositivo jusfundamental, ou seja, aquilo que Robert Alexy chama de um “direito fundamental como um todo”⁶³. Por exemplo, a Observação Geral n. 18 de 2005 do CDESC, da ONU, órgão responsável pelo controle da aplicação do PIDESC, estabelece um referencial de diversas dimensões do direito ao trabalho. Mais recentemente, estudo apresentado pelo Alto Comissariado em Direitos Humanos da ONU à assembleia do CDH, em 2016, fez o mapeamento das diversas dimensões de conteúdo do direito ao trabalho, listando 16 delas, organizadas em dois grandes âmbitos: a) Liberdade e oportunidades de trabalho em condições de igualdade e acessibilidade; b) Condições justas e favoráveis de trabalho, aí incluídas as condições materiais relacionadas com a saúde, a segurança e a dignidade no trabalho.⁶⁴ Dentre essas dimensões do âmbito de proteção do direito ao trabalho, à luz do que se vem sustentando, o aspecto central é o que já há alguns anos se denomina de um **direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho**⁶⁵, envolvendo as condições da atividade e da organização do trabalho e que, nesse estudo do ACDH/ONU de 2016, corresponde à dimensão de autorrealização e conteúdo do trabalho, capazes de fortalecer a autoestima, a saúde e o pleno desenvolvimento da personalidade:

A interdependência dos direitos ao trabalho, à saúde e ao pleno desenvolvimento da personalidade humana chama a atenção para o aspecto qualitativo do emprego. O trabalho decente deve fornecer oportunidades razoáveis para a autorrealização e o aumento da autoestima. (...)

62 (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization/2008): “individuals can develop and update the necessary capacities and skills they need to enable them to be productively occupied for their personal fulfilment and the common well-being”

63 ALEXY. Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 240-245.

64 ONU A/HRC/31/32 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>

65 WANDELLI, **O direito humano e fundamental ao trabalho**, ob. cit., p. 294-298. Idem.

O direito ao trabalho inclui exigências básicas de conteúdo qualitativo da atividade, que não pode ser desprovida de sentido, excessivamente repetitiva ou exaustiva. Condições do ambiente de trabalho que favoreçam a autorrealização incluem respeito às liberdades políticas e econômicas dos indivíduos; a possibilidade de cooperação e diálogo entre trabalhadores e com a hierarquia da organização; reconhecimento da contribuição dos trabalhadores; perspectivas de carreira e desenvolvimento profissional; a promoção da saúde física e mental do trabalhador; respeito à individualidade e moralidade; a ausência de discriminação e de assédio moral e sexual; e o respeito. É dever do Estado implementar e proteger este direito e impor aos empregadores o dever de respeitá-lo.

Note-se que o direito ao conteúdo do próprio trabalho que sustentamos e que se consagra no documento do CDH da ONU aponta para um âmbito normativo muito mais amplo e profundo, *v.g.*, que o direito à ocupação efetiva, consagrado no art. 4.2, a, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, no sentido de dar trabalho e permitir sua execução normal. Trata-se de uma ocupação qualificada, de modo que o trabalho seja capaz de permitir o desenvolver das capacidades e dons humanos, (art. 1º da Convenção n. 122 da OIT) ou melhor ainda, que permita aos indivíduos “desenvolver e atualizar as capacidades e habilidades que os habilitem a empregá-las produtivamente para a sua autorrealização e para o bem comum” (artigo III(b) da Declaração de Filadélfia). Isto depende não só do conteúdo da atividade, individual e coletivamente considerada, mas sobretudo das condições da organização do trabalho necessárias a reconhecer-se e ser reconhecido pela contribuição dada pelo trabalho bem feito, envolvendo ainda condições de diálogo e participação na atividade deôntica de produção de regras formais e informais de trabalho. São estas as “condições que garantam as liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa humana” (art. 6º do PIDESC).

Isso que aparentemente parece pouco, implica uma verdadeira Revolução Copernicana do Direito do Trabalho, porque obriga juridicamente a abrir-se a casamata da empresa, dos métodos de gestão e organização do trabalho como lugar da soberania absoluta do empregador. Se a atividade e a organização de trabalho realizam, a par do interesse do empregador, também necessidades fundamentais de desenvolvimento da personalidade, de identidade, saúde, formação e vínculos sociais e aprendizagem política, protegidas pelo direito fundamental ao trabalho, em

conexão com os direitos fundamentais à saúde, ao ambiente saudável e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, o espaço da organização do trabalho, núcleo do ambiente de trabalho, deve ser compreendido como espaço de cidadania.⁶⁶Aquele que trabalha não só está se desincumbindo de uma obrigação de prestação que interessa ao tomador mas, nesse mesmo ato vivencial de trabalho, está também exercendo um direito fundamental que, juridicamente, não elimina, mas contra-arresta, relativiza, o direito do empregador sobre a atividade e a organização do trabalho e impõe limites e conteúdos necessários. A coordenação do trabalho, como prerrogativa do empregador, não justifica um direito de degradação do seu conteúdo. Ao revés, essa prerrogativa que lhe é reconhecida sob os conceitos de subordinação ou dependência, deve trazer consigo a responsabilidade para com a pessoa humana dos que ali trabalham e que lhe antepõe limites e obrigações.

Isso implica rever-se a própria compreensão global do direito **do** trabalho para que alcance, além da regulação das condições de compra e venda da força de trabalho e as condições ambientais naturais, as condições existenciais no trabalho. O trabalho concreto – atividade e organização – até então esquecido do direito que lhe empresta o nome, passa a compor o centro do direito do trabalho. A partir daí, cabe identificar os limites negativos e conteúdos obrigatórios, extraídos dos elementos de fundamentação coligidos e das normas a eles referidos e que poderiam ser assim distribuídos:

A) LIMITES NEGATIVOS AO CONTEÚDO DO TRABALHO

1)Vedação de um conteúdo do trabalho com esvaziamento significativo, seja por ausência de tarefas, de utilidade das tarefas ou de total falta de controle sobre a própria atividade. 2)Limites quanto à invariabilidade excessiva, ou excesso de fragmentação, sobrecarga, intensidade ou extensão excessiva da jornada; incluem-se os métodos de remuneração que induzam à autointensificação. 3)Limites aos métodos de gestão e organização do trabalho que bloqueiem a cooperação entre os trabalhadores (vertical e horizontal) e com usuários e clientes (transversal), assim como métodos que inviabilizem a dinâmica contribuição-reconhecimento, inclusive por promoverem a disputa competitiva no lugar da cooperação e por suprimirem as condições de confiança

66 No mesmo sentido, Nicolas Chaignot, in: CHAIGNOT DELAGE, Nicolas; DEJOURS, Christophe (dirs.). **Clinique du travail et évolutions du droit**. Paris, Puf, 2017, p. 330-331.

e de diálogo e os espaços de deliberação. 4) Desenho organizacional que permita a adequação dos limites à singularidade de cada trabalhador e ao contexto de trabalho.

B) CONTEÚDOS OBRIGATÓRIOS DA ATIVIDADE E ORGANIZAÇÃO

1) Mecanismos, espaços e tempos, assim como condições de transparência, confiança e liberdade de diálogo, para que haja a cooperação e a participação deliberativa na atividade deôntica formal e informal de regulação do trabalho. 2) Conteúdo da atividade individual e coletiva que permita o desenvolvimento das capacidades humanas e a contribuição para o bem comum. 3) Mecanismos adequados de reconhecimento material e simbólico da contribuição singular efetiva do trabalho. 4) Um grau razoável de autonomia e flexibilidade dos procedimentos laborativos. 5) Conteúdo significativo e moral da atividade a realizar e das práticas organizacionais. 6) Conhecimento do conteúdo do próprio trabalho individual e coletivo. 7) Perspectivas de carreira e desenvolvimento profissional. 8) Condições de continuidade e integração social e psicoafetiva em termos igualitários com o coletivo de trabalho.

Esses parâmetros devem ser desenvolvidos em diálogo rigoroso com as ciências clínicas do trabalho. Com eles, o direito fundamental ao trabalho ilumina juridicamente as condições organizacionais necessárias à sadia qualidade de vida dos trabalhadores e permite identificar os riscos inerentes à atividade e à organização do trabalho a serem tendencialmente suprimidos, bem como permite melhor conceber o ambiente do trabalho equilibrado. É isso que agora nos permite conectar a tutela em face do assédio moral organizacional com a tutela ambiental laboral. Suprida a lacuna referida, percebe-se que o assédio moral organizacional viola diretamente o direito ao trabalho⁶⁷, nessa sua dimensão normativa relativa ao conteúdo do trabalho.

A associação do âmbito normativo dos direitos fundamentais ao trabalho e ao meio ambiente equilibrado também nos conduz a desvelar em sua importância a dimensão organizacional do conceito de ambiente do trabalho. Não que a organização do trabalho seja um elemento que possa ser isolado. Toda abordagem ambiental deve ser complexa e integrada. Uma redução de temperatura ou a música ambiente

⁶⁷ Esse vínculo já vinha alertado por GARCÍA HERRERA, Miguel A.; BUELGA, Gonzalo M.. **Constitución y acoso moral**. *Lan Harremanak*, n. 7, II, 2002, p. 69-84.

num frigorífico podem servir de mecanismo de indução à aceleração da produção.⁶⁸ Tampouco é aqui o espaço para discutir-se o conceito de ambiente do trabalho como um todo, mas cabe ressaltar a pertinência da integração a ele do elemento organizacional, o que afeta sobremaneira a tutela jurídica dessa dimensão ambiental, inclusive em face do assédio organizacional. A doutrina assenta que o conceito de meio ambiente, embora seja unitário e sistêmico, engloba diferentes aspectos do ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho (autores atualmente referem também meio ambiente digital e do patrimônio genético).⁶⁹ Mas por que essa específica e eloquente referência constitucional de um ambiente do trabalho, de que trata o art. 200, VIII se justifica como um aspecto diferenciado de ambiente a par do natural, do artificial e do cultural? Por que a Constituição não referiu, *vg.*, ao ambiente da educação, do esporte ou de qualquer atividade humana realizada em um determinado espaço geográfico? Ora, se o ambiente de trabalho envolvesse apenas as características físicas, químicas e biológicas do local de trabalho, não haveria qualquer especialidade do meio ambiente do trabalho em relação ao meio ambiente em geral. O meio ambiente do trabalho não é o entorno “geográfico” do trabalho, como a *res extensa*, na qual o homem atua. Aliás, para ser justo, o próprio conceito de espaço da Geografia, desde Milton Santos, entendido como “conjunto indissociável de sistemas de objetos e de ações”⁷⁰, não admite esse reducionismo. Tendo o trabalhar humano no seu centro⁷¹, o meio ambiente do trabalho é resultado de uma complexa e dinâmica interação de fatores naturais, sociais, técnicos, organizacionais, intersubjetivos, psíquicos, interdependentes que são próprios do trabalhar, de forma subordinada ou não, e que condicionam a realização de necessidades e a qualidade de vida dos que aí atuam.

Daí decorre a compreensão aprimorada pela melhor doutrina de um conceito funcional de ambiente do trabalho. Há, hoje, inclusive certo consenso científico de que o conceito inicial de meio ambiente introduzido pela Lei 6.938/1981 resta científica e

68 Vide o documentário **Carne e Osso: o trabalho em frigoríficos**, de Carlos Juliano Barros e Caio Cavechini.

69 FIORILLO, *ob. cit.*, p. 5959-5989.

70 SANTOS, M. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. 4.ed. São Paulo: Edusp, 2009.

71 Aqui seria necessário explicitar a tripolaridade do trabalhar, a partir do triângulo de Sigaut. Não há nunca no trabalho só relação sujeito-mundo dos objetos ou só relação sujeito-sujeito, mas sempre uma interação tripolar ego-real-outro, com a dupla dimensão coordenação-cooperação, acima explicitada. DEJOURS, **Le facteur humain**, *ob. cit.*

normativamente superado, notadamente no que respeita ao ambiente do trabalho, em relação ao qual não faz sentido que se restrinja às interações químicas, físicas e biológicas presentes no local de trabalho.⁷² Por exemplo, as **plataformas digitais** de controle e obtenção de trabalho sob demanda criam, com suporte no objeto técnico, um ambiente de trabalho, uma determinada organização do trabalho, que será o meio pelo qual as pessoas irão realizar ou não as suas necessidades concretas de obtenção de sustento, de desenvolvimento pessoal e autorrealização. O local do trabalho – pense-se em motoristas ou entregadores por aplicativo ou trabalhadores de microtarefas *on line* – é apenas um reduzido aspecto. Se esse ambiente será propício e favorável à cooperação coletiva, ao pertencimento ao grupo, aos processos de deliberação, se haverá formas adequadas de reconhecimento e tratamento justo ou se ele vai degradar esses aspectos e jogar as pessoas em processos de adoecimento, competição e desconfiança, exploração, cinismo, isso decorre em boa parte das características organizacionais desse ambiente de trabalho. A escolha deliberada de opções de gestão que aumentarão os riscos de adoecimento ou de violação de outros bens jusfundamentais, riscos que poderiam ter sido evitados ou reduzidos, caracteriza ilícito da empresa e eventual assédio moral organizacional.

Vejamos alguns elementos normativos que permitem afirmar essa superação da redução do meio ambiente às condições naturais de que trata o art. 3º da Lei 6.938/1981. A Convenção 155 da OIT, que tem estatura normativa supralegal no direito interno, em seu art. 3, “e”, vincula a saúde aos elementos “físicos e mentais que afetem a saúde”, no que expressa que o ambiente de trabalho que serve de mediação à sadia qualidade de vida dos trabalhadores tem também elementos “mentais”.⁷³ O art. 12 do PIDESC, também norma de estatura supralegal, é enfático a assegurar a toda pessoa o direito “de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental”, inclusive mediante medidas que assegurem “b) A melhoria de **todos os aspectos** de higiene do trabalho e do meio ambiente” (grifou-se). Diante disso não se sustenta um conceito

72 FELICIANO, Guilherme G. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, vol. 1. São Paulo: LTr, 2013. p. 13. MARANHÃO, Ney. **Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual**. In: Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral, vol. 3, p. 27-38. BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4ª ed., São Paulo, LTr, 2015, p. 68. WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**, ob. cit., p. 276-279.

73 “o termo saúde, em relação ao trabalho, abarca não somente a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetem à saúde e estão diretamente relacionados com a saúde e segurança do trabalho.”

legal reduzido e parcial. Da mesma forma, o art. 3º da Lei 8.080/1990 estabelece que são determinantes e condicionantes para a saúde, dentre outros, o meio ambiente, o trabalho e a renda. A interdependência entre os diversos elementos do ambiente está também expressa no art. 4º da Lei 9.795/99, que estatui os princípios básicos da educação ambiental, a qual prescreve: “I - o enfoque humanista, holístico, democrático e participativo; II - a concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o sócio-econômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade”. Ora, não há como conceber um enfoque humanista que valorize a interdependência entre os aspectos natural, sócio-econômico e cultural do meio ambiente do trabalho somente com aquelas condições naturalistas.⁷⁴ Por fim, a já referida NR-17 e seus anexos deixa assentado o papel da organização do trabalho para a saúde do trabalhador.

Afirma-se, então, que a projeção do direito ao conteúdo do próprio trabalho sobre o meio ambiente do trabalho implica um direito a uma organização saudável do trabalho, que é essencialmente responsável pelas condições de possibilidade dos processos sublimatórios, de autorrealização, de construção da saúde, do viver juntos em seus aspectos ético e político.⁷⁵ Na síntese de Déborah Zanchi, ao conceitualizar a poluição organizacional decorrente do aumento dos riscos à saúde dos trabalhadores pela adoção de certos métodos de gestão:

O empregador poluidor descumpre com os deveres iniciais negativos e, positivos do direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho, na dimensão do direito à organização saudável; impossibilitando, assim, a cooperação e a dinâmica contribuição-reconhecimento, bem como descumprem com os deveres ambientais de precaução e prevenção para a eliminação dos riscos.⁷⁶

Fixada essa compreensão de que o meio ambiente de trabalho juridicamente tutelado engloba as interações sociais, técnicas, organizacionais, intersubjetivas,

74 Para uma aproximação entre o conceito jurídico de “condições de trabalho” e a abordagem psicodinâmica, ver VERKINDT, Pierre-Yves. Un nouveau droit des conditions de travail. In: **Droit Social**, Paris, n. 6, p. 634-642, jui. 2008.

75 WANDELLI, **O direito humano e fundamental ao trabalho**, ob. cit., p. 275-288.

76 ZANCHI, Deborah. M. **A poluição organizacional como desdobramento da poluição labor-ambiental: uma tutela do meio ambiente laboral pelo direito fundamental ao trabalho**. Curitiba, Unibrasil (dissertação de mestrado em Direito), 2017, p. 91-92.

psíquicas, o que resulta é a atração de todo o plexo normativo de proteção do direito ambiental também para a tutela das condições organizacionais de trabalho. Se as normas trabalhistas a este respeito são ausentes ou restritas a uns poucos dispositivos regulamentadores, há todo um arsenal jurídico de tutela ambiental que, associado aos direitos fundamentais referidos, ganha enorme função. O meio ambiente do trabalho, tutelado constitucionalmente – arts. 6º, 7º, XXII, 200, VIII e 225 da Constituição, – deve ser protegido pelo Estado, pela coletividade e pelas empresas que contratam trabalho, sujeitando-se ao padrão constitucional e legal de tutela ambiental, o qual envolve, entre outros aspectos: a) princípios de prevenção e de precaução; b) princípio de melhoria contínua; c) dever de prevenção e responsabilização objetiva integral do poluidor; d) presunção relativa denexo causal; e) prioridade da eliminação do risco em sua origem sobre o isolamento dos seus efeitos. Altera-se aí radicalmente o padrão civilista clássico de tutela preventiva e de responsabilização por danos que ainda prevalece em boa medida no âmbito laboral. No que se refere ao princípio poluidor-pagador, por exemplo, pode-se afirmar a responsabilidade de prevenir e de reparar integralmente os danos ao meio ambiente em caso de poluição. Esta é conceituada no artigo 3º, III, 'a', da Lei n. 6.938/81:

Art. 3º: Para os fins previstos nesta lei, entende-se por:(...)

III: poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que diretamente ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; (...)

b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;"

No dizer de Ney Maranhão, a poluição labor-ambiental

(...) é o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, tendo base antrópica, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo – arrostando- -lhe, assim, a sadia qualidade de vida (CF, art. 225, caput).

O assédio moral organizacional, configura modalidade de poluição do meio ambiente do trabalho na sua dimensão organizacional pela degradação da qualidade do ambiente de trabalho em função das medidas ou atividades do empregador que

afetem o caráter mediador da organização do trabalho para os sujeitos e para uma sadia qualidade de vida, acarretando aumento dos riscos de doenças ou prejudicando a autorrealização pelo trabalho. Com isso viola diretamente o direito fundamental ao trabalho na sua confluência com os direitos fundamentais ao meio ambiente equilibrado, à saúde e à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Vale lembrar que a degradação do meio ambiente é tutelada juridicamente independentemente dos danos mediatos que daí surgem como potencial ou risco. As consequências mediatas da degradação do ambiente organizacional, em termos de afetação da saúde individual, do desenvolvimento da personalidade, da construção da identidade, da sociabilidade coletiva, são sempre imprevisíveis, em razão de fatores pessoais e da singularidade das estratégias de defesa. Porém, há suficiente conhecimento científico, a partir de décadas de pesquisas das ciências clínicas do trabalho, para afirmar-se que há condições que aumentam os riscos de adoecimento e o sofrimento patogênico, mas não se pode garantir quais e quando os sintomas vão aparecer. Risco aumentado não significa consequência obrigatória. Apenas uma parte dos fumantes têm câncer, o que não significa que o cigarro não seja grave fator de aumento de risco. Da mesma forma, o direito não pode definir uma organização do trabalho que assegure o "bem estar".⁷⁷ O que se pode é compelir determinadas condições necessárias e vedar certas condições que, em termos de precaução e prevenção amplificam os riscos. Ademais, a lei obriga ao empregador, além de afastar os riscos conhecidos, avaliar os riscos que não podem ser suprimidos. Em acréscimo, também a Convenção 190 da OIT, no art. 9º, b, determina que os empregadores avaliem a violência o assédio e os riscos psicossociais na gestão da saúde e segurança do trabalho.

Isso implica que, ainda que não se verifiquem concretamente os danos mediatos à saúde, a degradação e poluição do ambiente de trabalho, em qualquer dimensão de seu conceito integral, é já uma violação de um direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável bem como, em muitos casos, uma violação a direitos de personalidade e da dignidade dos trabalhadores, ainda antes que se precipitem em um dano à saúde. Daí que condições de trabalho inadequadas, degradadas, que mantêm fatores de risco aumentados ou que podem ser reduzidos ou eliminados, caracterizam um ilícito e tais condições devem ser transformadas e coibidas pelas diferentes tutelas, inibitória, de remoção do ilícito, reintegratória e, em última instância, reparatória.

77 MINÉ, ob. cit., p. 447.

CONCLUSÃO

O assédio moral organizacional constitui fenômeno notável do contexto atual do mundo do trabalho. É preciso apreender esse contexto para compreendê-lo. Ainda que o assédio moral organizacional seja apenas uma das muitas formas de violência vivenciadas no trabalho, a sua coibição e prevenção adequadas podem em muito aprimorar a tutela jurídica do trabalho, de modo a recuperar parte do déficit que o Direito do Trabalho apresenta hoje em sua capacidade de regular o conteúdo do trabalho, a atividade concreta, a organização do trabalho, os processos intersubjetivos e tudo o que há, aí, de essencial como “bem essencial à sadia qualidade de vida”, à dignidade, o desenvolvimento da personalidade e a formação da tessitura social e política. Afinal de contas, é em favor da dignidade humana que se funcionalizam as instituições e o direito. Para isso, é preciso que o direito compreenda, transdisciplinarmente, sobretudo com as ciências clínicas do trabalho, como o trabalho atua e pode atuar como mediação para o melhor e para o pior da pessoa humana e da sociedade.

Por outro lado, uma compreensão seletiva e reducionista do assédio moral, ainda que à guisa de coibi-lo, pode vir a contribuir, ao revés, para a naturalização e banalização de práticas de violência que hoje se disseminam com roupagens elegantes nos discursos e técnicas de gestão, higienizando o assédio e dificultando a reação.

O Direito brasileiro tem ferramentas jurídicas e científicas capazes de servir a essa tarefa, mesmo diante da ausência de uma normatividade mais específica acerca da organização do trabalho. No entanto, como todo trabalho, o trabalho jurídico depende do zelo e da cooperação daqueles que aí militam e da sua coragem para resistir às múltiplas tendências de banalização da violência no trabalho pelo próprio direito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALEXY. Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993

ARAÚJO. Adriane Reis de. Os três níveis do assédio moral no trabalho. In **Revista do Ministério Público do Trabalho do MS**, n. 11 (2018). Campo Grande, PRT-24, p. 14-34.

_____. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

AREOSA, João. O meu chefe é um algoritmo: reflexões preliminares sobre a uberização do trabalho. **Rev. Segurança Comportamental**, n. 14, 2021, p. 51-56.

BEAUDONNET, Xavier (Ed.). **Direito internacional do trabalho e direito interno: manual de formação para juízes e docentes em direito**. Turim, CIF-OIT, 2011

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4ª ed., São Paulo, LTr, 2015

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

CHAIGNOT DELAGE, Nicolas; DEJOURS, Christophe (dirs.). **Clinique du travail et évolutions du droit**. Paris, Puf, 2017

DEJOURS, Christophe. **Ce qu'il y a de meilleur en nous: travailler et honorer la vie**. Paris, Payot, 2021.

_____. **Assédio no trabalho e virada gestonária: acerca de um caso de suicídio na Magistratura**. Inédito.

DEJOURS, Christophe. **Situations du travail**. Paris, PUF, 2016

_____. **Le Choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité**. Paris, Bayard, 2015.

_____. Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, n. 33 (2), 2013, p. 9-28.

_____. **Le facteur humain**. 5ªed., Paris, PUF, 2010

_____. **Travail vivant 1: travail et sexualité**. Paris, Payot, 2009.

_____. **Travail vivant 2: travail et émancipation**. Paris, Payot, 2009.

_____. A banalização da injustiça social. 3ª ed., Rio de Janeiro, Editora FGV, 2000.

DEJOURS, C., DERANTY, J-P., RENAULT, E., SMITH, N. H.. **The Return of work in critical**

theory: self, society, politics. New York: Columbia University Press, 2018.

DUSSEL, Enrique. **La producción teórica de Marx:** um comentário a los Grundrisse. México: Siglo XXI, 1985.

EINARSEN, S., HOEL, H., ZAPF, D. & COOPER, C. L. **Bullying and harassment at work:** developments in theory, reseach and practice. 2ª ed., EUA: CFC Press, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coords.). **Direito ambiental do trabalho:** apontamentos para uma teoria geral. Vol. 1 São Paulo: Ltr, 2013.

FIORILLO, Celso A. P. **Tutela jurídica do meio ambiente cultural como parâmetro normativo da denominada sociedade da informação no Brasil.** RIDB Ano 1 (2012), nº 10, p. 5959-5989

GARCÍA HERRERA, Miguel Angel; BUELGA, Gonzalo Maestro. **Constitución y acoso moral.** *Lan Harremanak*, n. 7, 2002-II, p. 69-84.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org.). **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional.** São Paulo: LTr, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **International Labour Conference.** 8B (Rev.1 Provisional Record. ILC107-PR8B(Rev.1)- RELME-180626-1-En.docx. 107th Session, Geneva, May-June 2018

LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours:** da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3ª Ed., revista e ampliada, Rio de Janeiro, FIOCRUZ/Paralelo 15, 2011.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental:** abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

_____. **Meio ambiente do trabalho:** descrição jurídico-conceitual. In: **Direito ambiental do trabalho:** apontamentos para uma teoria geral, vol. 3, p. 27-38.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I, vol. 1, 20ª ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2002

MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MINÉ, Michel. À propôs d'organisations du travail et d'évolutions du droit du travail. In: CHAIGNOT, N.; DEJOURS, C. (dir.) **Clinique du travail et évolutions du droit**. Paris, Puf, 2017, p. 423-455.

MÜLLER, Friedrich. **Discour de la méthode juridique**. Paris: PUF, 1996

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 5. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010.

POLANYI, K. (2012) **A grande transformação: as origens de nossa época**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2012.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014.

SÁNCHEZ RUBIO, David. **Apresentação**. In WANDELLI, O direito humano e fundamental ao trabalho. São Paulo, LTr, 2012, p. 17-22.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. 4.ed. São Paulo: Edusp, 2009.

SILVA, José Antonio R. **O. A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo, LTr,, 2008

SUPIOT, Alain. **Gouvernance par les nombres**. Cours au Collège de France (2012-2014). Paris, Fayard, 2015.

SZNELWAR, Laerte I. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho**, São Paulo, Blucher, 2013.

SZNELWAR, L. I.; WANDELLI, L. V. Gouverner les juges : les impacts des modalités de gestion et d'organisation du travail sur la subjectivité, la santé mentale, l'éthos professionnel et la démocratie au Brésil. In: OBERTELLI, P; WITTORSKI. **Les questions de démocratie dans les transformations du monde actuel**: Recherches en sciences humaines et sociales. Nîmes: Champ social, 2021, p. 43-61.

VERKINDT, Pierre-Yves. Un nouveau droit des conditions de travail. In: **Droit Social**, Paris, n. 6, p. 634-642, jui. 2008.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Psicodinâmica do Trabalho e Direito do Trabalho: uma aproximação introdutória. In: TEODORO, Maria Cecília M. *et alii* (coords). **Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo, LTr/CAPES/FAPEMIG, 2017, p. 79-89.

_____. **Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável**. In: MACEDO, K. B *et alii* (orgs.). Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar. Goiânia: Ed. PUC Goiás, 2016, p. 287-314.

_____. **A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC**. In BRANDÃO, Cláudio e MALLETT, Estevão (orgs.) Coleção Repercussões do novo CPC, vol.4: Processo do Trabalho. Salvador, Juspodivm, 2015, p. 55-83.

_____. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo, LTr, 2012.

WANDELLI, L. V. e TAVARES, L. N. M (coord.). **Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados**: uma abordagem a partir da interface da Psicodinâmica do Trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional. Escola Judicial do TRT da 9ª Região, Curitiba, 2014/2015.

ZANCHI, Deborah. M. **A poluição organizacional como desdobramento da poluição labor-ambiental**: uma tutela do meio ambiente laboral pelo direito fundamental ao trabalho. Curitiba, Unibrasil (dissertação de mestrado em Direito), 2017.

Publicado originalmente na Revista LTr | Abril 2022 | Página 443

O ASSÉDIO MORAL E A CONVENÇÃO 190 DA OIT: UM NOVO CONCEITO E UM CONSTANTE REPENSAR DA IMPORTÂNCIA DO ATOS DE PREVENÇÃO NO CONTEXTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima

Luiz Eduardo Gunther

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo iniciar os estudos sobre a Convenção 190 da OIT e analisar a figura jurídica da prevenção do assédio como parte do cumprimento da função social de uma empresa. A partir do momento em que o trabalho for utilizado com o emprego de violência, assédio e discriminação, a atividade empresarial não está cumprindo a sua função social e violando a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, razão pela qual nasce a importância dos atos de prevenção para se buscar eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, meta central da Convenção 190 da OIT. Constata-se, assim, que o estudo da violência e do assédio é vital no cenário empresarial e laboral, pois a empresa tem uma responsabilidade social a ser buscada na comunidade em que está inserida, devendo a sua atuação ser focada na visão empresarial e cidadã, com respeito e dignidade, livre de assédio e violência.

Palavras-chave: Convenção 190 da OIT; Assédio; Prevenção; Função Social; Responsabilidade Social da Empresa.

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima

Doutoranda pelo Programa de Direito Empresarial e Cidadania. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Especialista em Educação a Distância pelo Centro Universitário UniOpet. Graduada em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro. Advogada e Professora Universitária. E-mail: thomiresbadaro@hotmail.com.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1997). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Integrante dos Conselhos Editoriais da Editora Juruá, do Instituto Memória e da Editora Clássica. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br.

RESUMEN

El propósito de este artículo es iniciar estudios sobre el Convenio 190 de la OIT y analizar la figura legal para la prevención del acoso como parte del cumplimiento de la función social de una empresa. Desde el momento en que se utiliza el trabajo con el uso de la violencia, el acoso y la discriminación, la actividad empresarial no está cumpliendo con su función social y atentando contra la dignidad de la persona humana en el ámbito laboral, de ahí la importancia de los actos de prevención para buscar eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, un objetivo central del Convenio 190 de la OIT. Se puede apreciar, por tanto, que el estudio de la violencia y el acoso es vital en el escenario empresarial y laboral, ya que la empresa tiene una responsabilidad social que debe buscarse en la comunidad en la que opera, y su desempeño debe estar enfocado en la visión corporativa y ciudadana, con respeto y dignidad, libre de acoso y violencia.

Palabras-clave: Convenio 190 de la OIT; Acoso; Prevención; Papel social; Responsabilidad social de la empresa.

INTRODUÇÃO

O estudo da violência e do assédio perpassa gerações da evolução da humanidade e com a aprovação da Convenção 190 OIT (Organização Internacional do Trabalho) no ano de 2019 o assunto entra em pauta com maior intensidade no cenário mundial do trabalho e clama por uma maior reflexão e debate científico.

O artigo ora proposto tem por objetivo geral iniciar os estudos sobre a Convenção 190 da OIT e analisar a figura jurídica da prevenção do assédio como parte do cumprimento da função social de uma empresa, tendo ainda como objetivos específicos adentrar no estudo da definição e âmbito de aplicação do assédio moral no meio ambiente de trabalho, perpassando pela análise da função social empresarial, não se olvidando de abordar sobre a responsabilidade social que se busca na atuação empresarial cidadã nos dias de hoje.

Com isso a problemática da pesquisa consiste em se verificar em que medida a adoção da prevenção de atos de violência e de assédio, através de treinamento e da educação moral no ambiente laboral, é possível falar em cumprimento da função social da empresa, ou ir além, ser considerado um ato de responsabilidade social?

Para buscar responder a problemática ora proposta o caminho da pesquisa e metodologia adotada no presente trabalho será através da pesquisa bibliográfica exploratória, que se concretiza na análise de livros, revistas especializadas, leis, convenção internacional, artigos científicos e demais ensinamentos doutrinários, concretizando a análise da pesquisa com base em obras nacionais e internacionais relevantes que tratam do assunto, realizando a análise crítica, tomando posições e propondo soluções, à luz das hipóteses apresentadas neste artigo.

Assim o trabalho que se propõe irá primeiramente apresentar a Convenção 190 da OIT, trazendo alguns conceitos inaugurais, propondo na sequência uma reflexão sobre a temática da violência e do assédio, fazendo a correlação com a proteção global desses direitos humanos; no item seguinte adentrará na atual definição da violência e do assédio com base na Convenção 190, novo marco teórico de estudo internacional da presente temática; para ao final analisar a o contexto da prevenção do assédio e a responsabilidade social da empresa.

Descrito a importância e atualidade da pesquisa, traçado o objetivo e o caminho a ser trilhado, passar-se-á a buscar responder a problemática da pesquisa e trazer as reflexões acerca da função social da empresa na conscientização de atos de prevenção de violência e do assédio, com o que se passará a enfrentar nos itens que seguem do presente artigo científico, buscando abordar a visão da cidadania empresarial e a importância da Responsabilidade Social da Empresa (RSE).

1 A CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O IMPACTO DA PROTEÇÃO GLOBAL DOS DIREITOS HUMANOS

Como marco inicial do presente artigo deve-se considerar a dignidade da pessoa humana de forma integral, respeitando a sua integridade física e sobretudo moral, razão pela qual deve-se buscar um meio ambiente laboral sadio e livre de doenças, situação a qual é refletida no momento histórico do centenário da OIT (Organização Internacional do Trabalho), na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra no dia 10 de junho de 2019, em que os membros tripartites da OIT (Governo, Empregados e Patrões) vieram a aprovar a Convenção 190 da OIT, buscando um mundo livre de assédio e de violência.

A Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada

em 2019, ratificada em 2020 e entrou em vigor em junho de 2021 a nível internacional, com o que se torna fundamental o estudo e reflexão sobre a temática assédio moral, diante do seu reconhecimento global e do impacto internacional na violação dos direitos humanos.

É importante refletir sobre os atos de assédio moral, como atentado a dignidade da pessoa humana, para se buscar a sua prevenção e a luta por reconhecimento dos direitos mínimos de proteção, necessário para se eliminar e evitar tais práticas violadoras do direito da personalidade e do respeito inerente a qualquer ser humano.

Para iniciar tão reflexão vem a questionar: qual o valor da dor moral? Uma dor física é maior que uma dor moral? É importante a sua proteção a nível internacional e de respeito mínimo a dignidade de um trabalhador?

Essas indagações são necessárias antes de adentrar no objetivo geral do presente artigo sobre a Convenção 190 e a Responsabilidade Social da Empresa de se evitar atos de violência e assédio, com o que vem a propor uma reflexão inicial e a questionar sobre o uso da violência física e sobretudo moral, mesmo diante de toda uma evolução histórica na conquista de direitos, ainda no Século XXI clama-se a nível internacional a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Antes de adentrar na temática propriamente da prevenção de violência e do assédio moral no âmbito empresarial, propõe uma reflexão a partir de um caso narrado no livro “Justiça – O que é fazer a coisa certa” do autor Michel Sandel que vem a questionar sobre a melhada outorgada aos soldados feridos ou mortos em caso de guerra, que eram considerados dignos de honra, mas somente nos casos de ferimentos físicos que os militares eram condecorados com o “coração púrpura”:

Assim, o debate sobre o Coração Púrpura é mais do que uma discussão médica ou clínica sobre como determinar a veracidade do dano. No âmago da divergência estão concepções conflitantes sobre caráter moral e valor militar. Aqueles que insistem em que apenas ferimentos com sangue devem ser levados em consideração acreditam que o estresse pós-traumático reflete uma fraqueza de caráter que não é merecedora de honrarias. Os que acreditam que danos psicológicos devam ser respeitados argumentam que os veteranos que sofrem traumas duradouros e têm depressão profunda se sacrificaram tanto por seu país quanto os que perderam um membro em combate, e de maneira igualmente honrosa (Sandel, 2012, p. 20).

Observa-se na análise do caso prático que a condecoração nesse momento histórico de guerra era apenas no caso do sacrifício físico e não moral, que as doenças psíquicas eram sinônimo de fraqueza e não de merecimento dessa virtude, dessa honraria e homenagem (Lima, 2019, p. 89).

A OIT foi criada entre as duas grandes guerras mundiais, quer seja, após a 1ª Guerra Mundial, momento na história em que o conflito se resolvia através do sangue, da violência física, com o que surge a importância internacional da proteção do trabalhador, em especial dentro do contexto da promoção da justiça social.

Na reflexão do caso narrado no livro de Michel Sandel a dor moral não era objeto de condecoração, com o que após uma guerra somente era digno de recebimento da medalha púrpura, o ferimento físico de sangue no seu sentido literal.

Mais precisamente em 11 de abril de 1919 foi fundada a Organização Internacional do Trabalho, como parte do Tratado de Versalhes, após a Primeira Guerra Mundial, momento em que se lutava pelo reconhecimento de direitos entre os povos. A criação da OIT baseou-se em argumentos político, mas sobretudo humanitários, no pós-guerra, buscando a justiça social a nível global, com a ideia de uma legislação social trabalhista internacional, proteção social que consiste na raiz histórica e sociológica do surgimento do Direito do Trabalho.

A estrutura da OIT foi formada visando um diálogo social diante da sua estrutura tripartite, tendo oportunidade tanto o governo na sua visão política, os trabalhadores na sua visão social e os empregadores na sua visão econômica buscar a harmonia das relações no mundo do trabalho e a busca do bem comum e paz social nessa relação.

Em paralelo a tal reflexão observa-se que após 100 anos o questionamento sobre a violência ainda continua, em que pese o avanço de um século, mas a Convenção clama a nível internacional pela eliminação não só da violência de uma forma geral, mas também do assédio, em sua comemoração do centenário, eis que a Convenção 190 da OIT, aborda a problemática ampla sobre a violência e o assédio que ainda assola a humanidade.

A transcrição desse caso foi para propor a reflexão da dor física, mas também da dor moral, que igualmente merece proteção, ambas objeto de descrição na Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT que a acompanha, com o que não se pode esquecer da dor moral, que muitas vezes, pode ser mais dolorosa que a física.

O autor Michel Sandel ainda esclarece no debate e reflexão do caso do Coração

Púrpura sobre a questão da justiça, questionamento filosófico que remonta desde a teoria da lógica moral de Aristóteles, de uma antiga ética entre a honra e a virtude:

A polêmica sobre o Coração Púrpura ilustra a lógica moral da teoria de Aristóteles sobre a justiça. Não podemos determinar quem merece uma medalha militar sem que sejam questionadas as virtudes que tal condecoração realmente exalta. E, para responder a essa questão, devemos avaliar concepções de caráter e sacrifício.

Pode-se argumentar que medalhas militares são um caso especial, uma volta a uma antiga ética de honra e virtude. Nos nossos dias, a maioria das discussões sobre justiça é a respeito de como distribuir os frutos da prosperidade ou os fardos dos tempos difíceis e como definir os direitos básicos dos cidadãos. Nesses campos, predominam as considerações sobre bem-estar e liberdade. Mas discussões sobre o que é certo e o que é errado nas decisões econômicas nos remetem frequentemente à questão de Aristóteles sobre o que as pessoas moralmente merecem, e por quê. (Sandel, 2012, p. 20)

No final da presente transcrição menciona a questão da Justiça Econômica, conceito o qual vem desde Aristóteles, ensinando e chamando a atenção “sobre a fonte e os métodos de troca a partir dos quais se obteria o maior lucro” (Aristóteles, 1998, p. 79), com o que mais adiante buscar-se-á fazer o paralelo com a violência e assédio no meio ambiente empresarial, em que o lucro ilimitado e do capitalismo selvagem não pode aniquilar a dignidade da pessoa humana, em seu aspecto físico e moral, razão pela qual é fundamental se discutir acerca dos artigos da Convenção 190, a fim de se inibir essa mácula, cicatriz no corpo e na alma de um trabalhador.

Diante da transcrição, ora proposta para reflexão, observa-se que com o surgimento da OIT o mundo atravessava por guerras, e agora, após a comemoração do seu centenário ainda clama internacionalmente pela eliminação de violência e também do assédio no mundo trabalho, razão pela qual reveste-se de importância a presente temática.

Esse é o contexto da luta incessante pela proteção dos direitos humanos dos trabalhadores a nível mundial da OIT, aprovando as Convenções e Recomendações, como a Convenção 190 e a Recomendação 206 sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, razão pela qual se torna necessário o seu estudo no presente artigo a partir dessa nova regulamentação internacional do trabalho e universalização da justiça social.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho as Convenções são tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam, e por outro lado, as recomendações não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos, complementando uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como a Convenção poderia ser aplicada (OIT, s/d).

Sussekind, Maranhão e Teixeira definem que as “convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-Membros, que, uma vez ratificados, devem integrar a respectiva legislação nacional” (Sussekind; Maranhão; Teixeira, 2005, p. 1559), com o que as convenções são tratados internacionais e objeto de ratificação por seus estados membros da OIT.

E as Recomendações são como princípios orientadores da Convenção, não sendo de cunho imperativo, obrigatório, são sugestões para a sua implementação e regulamentação interna, no país que assim opta pela sua ratificação, quer seja, as recomendações como orientações para aperfeiçoamento normativo, com isso Sussekind, Maranhão e Teixeira complementam que: “As recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT” (Sussekind; Maranhão; Teixeira, 2005, p. 1559).

A Convenção 190 da OIT nas suas considerações iniciais ressaltou a importância da Declaração da Filadélfia, das Declaração Universal do Direitos Humanos, da Convenção de Não Discriminação, da Declaração do Trabalho Decente, dentre outras convenções que igualmente visam o respeito da dignidade da pessoa no trabalho, marcos convencionais de destaque internacionais após o surgimento da OIT, eis que uma das formas de manifestação do assédio moral é mediante discriminação e do não respeito da pessoa no mundo do trabalho.

Com isso a questão a ser enfrentada no artigo tem relevância e é contemporânea porque depois de mais de 4 anos de debate a OIT finalmente conseguiu aprovar em junho de 2019 a Convenção 190 sobre a violência e o assédio, diante das atrocidades que são cometidas mundialmente e que envolvem esse assunto, que deve ser objeto de pesquisa constante e com a abordagem de novos conhecimentos, com o intuito precípuo de haver a contribuição científica com essa problemática, que tem cunho teórico e prático, eis que prejudica a vida pessoal e profissional das pessoas,

sobretudo a sua dignidade, diante da violação dos direitos humanos, que são inclusive incompatíveis com o trabalho decente.

2 O ASSÉDIO MORAL E A CONVENÇÃO 190 DA OIT: SUA ATUAL DEFINIÇÃO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Como acima descrito na comemoração histórica do centenário da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada a Convenção 190 e a Recomendação n. 206, que a acompanha, contendo o objetivo de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, razão pela qual se tem a oportunidade no presente artigo de continuar os estudos sobre a presente temática assédio moral, através desse novo marco teórico, e, refletir acerca desses acontecimentos no mundo do trabalho e da atividade empresarial.

Propõe-se trazer na reflexão com um olhar e correlação internacional (Convenção 190 OIT), constitucional e legal do assédio moral no direito do trabalho, perpassando sobre uma visão humana e de cidadania diante do direito social fundamental do trabalho, adentrando na esfera dos direitos da personalidade, para que cumpra para com o dever maior de exercício de uma atividade empresarial comprometida e sobretudo pautada na ética profissional e com a dignidade da pessoa humana do seu trabalhador, respeitando seus direitos no meio ambiente de trabalho, seja de forma presencial, seja virtual.

O regime de emprego brasileiro previsto na CLT não estabelece regras sobre o significado de assédio moral – a Justiça do Trabalho vem adotando o que diz a doutrina sobre o tema com base no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88); portanto, de suma importância o estudo da Convenção 190 da OIT.

Segundo Marie France Hirigoyen entende-se por assédio moral na empresa como toda e qualquer conduta abusiva, que é manifestada por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que pode trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2014, p. 65).

Observa-se do conceito dessa autora francesa, um dos marcos teóricos do estudo de assédio moral, que uma de suas consequências é o dano à personalidade de uma pessoa humana, qualificando ainda como um fenômeno destruidor do meio ambiente empresarial laboral.

Luiz Eduardo Gunther alerta no seu livro sobre o direito da personalidade nas relações de trabalho contemporâneas que não se pode esquecer que o trabalhador que sofre esse dano na sua personalidade é um indivíduo, e como pessoa humana “é titular, além do patrimônio (apreciável economicamente), de outros direitos, integrantes de sua personalidade” (Gunther, 2014, p. 10).

A Convenção 190 da OIT, marco teórico contemporâneo para reflexão global e nacional, pontapé inicial para novos conhecimentos e abordagem inovadora para pretensão legislativa interna sobre o assédio moral diante do contínuo debate no plano internacional dessa temática.

Observa-se, de início, que o conceito de assédio e violência são tratados de forma conjunta no artigo 1º da Convenção 190 da OIT de 2019, mudando a sua definição, não incluindo nesse recorte de interpretação a reiteração do ato, sendo suficiente para a sua configuração uma única manifestação.

O artigo 1º traz uma definição do conteúdo da presente convenção mencionando na letra “a” que a expressão violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças a tais comportamentos e práticas, seja manifestado uma só vez ou de maneira repetida, que visam, causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e assédio por razão de gênero.

Nessa nova definição internacional descrita na Convenção 190 o assédio pode ser praticado uma única vez ou de maneira repetida, surgindo então um novo conceito, pois até então a definição doutrinária a nível internacional e nacional mencionava a repetição dos atos, como inerente ao enquadramento do conceito do assédio moral.

Dentro desse contexto o autor Ronaldo Lima dos Santos em seu artigo científico sobre o Assédio Moral nas relações de trabalho, no item sobre o conceito de assédio moral interpessoal nas relações de trabalho vem a descrever que:

Não obstatne, com base nos primeiros estudos, encontremos algumas definições, como a de Marie-France Hirigoyen e outros, evidentemente que a reiteração ou a repetição do ato não constituem elementos essenciais de caracterização do assédio moral. Embora não se olive que, e principalmente no âmbito intersubjetivo, a reiteração da conduta seja corrente, há diversas formas de assédio moral que se realizam por atos únicos e/ou instantâneos, v.g., a entrega de prêmios vexatórios, com os denominados troféus tartaruga ou lanterninha nas reuniões

de fechamento das equipes de vendas, como veremos adiante. (Santos, 2022, p. 736)

Assim na transcrição acima o autor menciona que há diversas formas de assédio moral que podem ser realizados em atos únicos e/ou instantâneos, não constituindo elemento essencial para sua caracterização a reiteração ou repetição do ato, como descrito na definição da autora Marie-France Hirigoyen, nos primeiros estudos em torno dessa temática.

Observa-se ainda que há a opção pela abordagem integrada dos conceitos de violência e assédio no mesmo artigo 1º da Convenção 190 da OIT, sendo que resulta das pesquisas produzidas pela reunião dos peritos, em outubro de 2016, substituindo o termo “violência” por “violência e assédio”, assegurando uma compreensão mais ampla dessa abordagem dos diferentes comportamentos inaceitáveis (Santos; Pamblona Filho, 2019, p. 6-7).

Com isso e em uma análise preliminar constata-se que houve uma ampliação da definição do assédio sendo que na sequência o artigo 2º vem a tratar do âmbito de aplicação da Convenção.

No artigo 2º da Convenção 190 da OIT há a proteção tanto dos empregados quanto de outras pessoas no mundo do trabalho, aplicando na relação de emprego e de trabalho, em qualquer situação contratual, incluindo os estagiários e aprendizes, os desempregados, os voluntários, as pessoas que buscam um emprego, e os indivíduos que exercem a autoridade, funções e responsabilidade de um empregador. No item 2 do artigo 2º ressalta que aplicação é em todos os setores, público e privado, tanto da economia formal como informal, nas zonas urbanas e rurais.

Mais adiante no artigo 3º da Convenção 190 OIT ainda se amplia o alcance convencional quanto ao lugar, trazendo no rol da localidade o espaço virtual, como outros meios de cometimento desse ato, abordando a evolução digital na conceituação na era da informação tecnológica em que o mundo está passando, o que entra em cena a temática atual do assédio virtual, e expressões como: *cyberbullying*, *cyberstalking*, ficando o alerta da Convenção e desse novo marco teórico de pesquisa do assédio moral que pode ocorrer de forma virtual, ultrapassando as fronteiras nacionais e internacionais, e ainda o espaço físico para macular a vida do trabalhador em qualquer local do mundo.

O *cyberstalking* pode ser caracterizado com o envio de mensagens eletrônicas, recados, convites insistentes ou ofensas nas redes sociais, podendo em casos extremos, o perseguidor, chamado de *stalking* envolver em intimidação explícita da vítima com ameaças e ações violentas, como, por exemplo, ofensa ao patrimônio e até a integridade física (Brant, 2020, s/p), com o que demonstra com a presente exemplificação e ampliação do conceito e formas de configuração, envolvendo essa nova modalidade virtual de violação da dignidade e da personalidade do trabalhador.

Assim a problemática do assédio moral, da saúde mental, da violência e do esgotamento físico pode ocasionar no meio ambiente físico e inclusive no ambiente virtual do trabalho, diante do não respeito aos direitos mínimos da dignidade da pessoa humana, sendo possível destruir mentalmente a vida de uma pessoa com palavras presenciais e atos virtuais, denegrindo o lado moral do trabalhador.

O mundo do trabalho está se transformando, mas em que pese essa mudança real ou virtual, que impactam no futuro do trabalho, há necessidade contínua de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador e do uso das ferramentas tecnológicas de forma ética.

Diante desse novo contexto mundial o primeiro item "I", letra "a", da Declaração do Centenário da OIT há a seguinte descrição:

La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto. (OIT, 2019)

A OIT conta atualmente com 187 Estados-Membros, sendo que a votação de uma Convenção nesse órgão internacional é tripartite, contando com a participação do Governo, representantes dos empregadores e também dos empregados, sendo que na aprovação da Convenção 190 contou com 429 votos a favor da aprovação da Convenção 190 e sete contra, tendo havido 30 abstenções, dentre os quais se enquadra o Brasil, conforme fontes descritas no site da ILO (*International Labour Organization*) no Brasil (OIT, s/d).

Observa-se que o Brasil se absteve de votar na aprovação da Convenção 190

OIT e até o presente momento ainda não a ratificou, em que pese ser membro nato da Organização Internacional do Trabalho desde a sua fundação, conforme esclarece Arnaldo Sússekind “por pertencer à OIT na precitada data (1945), foi um dos membros fundadores da Organização em 1919” (Sússekind, 2003, p. 1509).

Mas importante complementar que o Brasil vem sinalizando na expectativa de sua ratificação, tendo sido publicado no Diário Oficial do dia 09/03/2023, o Despacho nº 86, de 8 de março de 2023, com pedido oficial do Presidente da República de encaminhamento ao Congresso Nacional do texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho (Brasil, 2023).

A Convenção 190 da OIT entrou em vigor a nível internacional no dia 25 de junho de 2021, quer seja, no prazo de 12 meses depois de ratificadas por pelo menos dois Estados Membros, sendo que foi ratificada por países como Uruguai no dia 12 de junho de 2020 e Fiji no dia 25 de junho de 2020 (OIT, 2020), com o que nasce o estudo da inclusão de mais uma fonte do direito para análise científica, o que vem a corroborar a importância da temática do presente artigo, eis que a sociedade clama por um mundo livre de violência e de assédio.

3 A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Observa-se que a atividade empresarial que não cumpre para com as suas obrigações, desrespeitando o seu trabalhador, em todos os sentidos, seja através de violência, seja através de assédio, dentre outras vertentes que podem advir desses atos nefastos do não respeito da dignidade do outro, não está cumprindo a sua obrigação e função social, sendo um mal exemplo na sociedade em que está inserida, diante da prática desses atos desumanos, o que por conseguinte, não cumpre a sua responsabilidade no entorno em que está inserida, eis que há uma imagem reputacional da empresa no ambiente laboral e social.

Em que pese toda a evolução da humanidade atos de violência e de assédio infelizmente ainda acontecem muito no dia a dia da atividade empresarial e laboral, faltando ética, respeito e no mínimo educação para com seu semelhante, demonstrando com essa visão social a importância do estudo a que se pretende, tanto que a Convenção

190 vem a pregar um mundo do trabalho livre de violência e de assédio, sendo que para cumprir para com esse objetivo é necessário a consciência das pessoas, dos administradores, trazendo essas metas no planejamento das atividades empresarias e na sociedade em que está inserida.

Como já descrito no período do pós Guerra Mundial que nasce a OIT, surgindo uma Organização Internacional do Trabalho, diante do paradoxo que acompanha essa relação burguesia x proletariado desde a Revolução Industrial, ou em tempos modernos - empresa x trabalhador, que perpassa toda essa evolução histórica e continua sendo objeto de constante reflexão e na busca de justiça social na presente relação no mundo do trabalho.

Mas em que pese toda a mudança na atividade empresarial no decorrer da história ainda se busca constantemente o equilíbrio e respeito de ambas as partes, razão pela qual dentro desse contexto pode-se falar de responsabilidade e justiça social de uma empresa quando respeita os direitos dos trabalhadores, em especial quando há o cuidado, prevenção e repressão de atos tanto de violência quanto de assédio.

Observa-se da redação inicial da Convenção 190 da OIT que considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e que afetam negativamente a organização, as relações no local do trabalho, os compromissos dos trabalhadores, a reputação das empresas e sua produtividade.

Continuando a análise da Convenção 190 da OIT dentro do recorte específico do presente artigo na correlação dos atos de prevenção do assédio moral e o cumprimento da função social da empresa, na busca de uma maior responsabilidade social no entorno em que está inserida, vem a descrever os princípios fundamentais previstos no art. 4º da mencionada Convenção.

No item 1 do artigo 4º, enuncia que todo membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e assegurar o direito de toda pessoa a um mundo de trabalho livre de violência e de assédio, situação em que se deve buscar em toda relação laboral, independentemente da ratificação pelo Brasil da presente Convenção, eis que tais princípios são inerentes ao conteúdo jurídico do princípio da dignidade da pessoa humana, que possui todo trabalhador.

Mais adiante no item 2, do artigo 4º, vem a arrolar alguns procedimentos para se buscar atingir esses princípios fundamentais, elucidando que todo membro deverá

adotar, em conformidade com a legislação e situação nacional, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, um enfoque inclusivo, integrado e que tenha em conta as considerações de gênero para prevenir e eliminar a violência no mundo do trabalho.

Com o que tendo em conta as implicações que atingem terceiros nos atos de violência e assédio vem a arrolar procedimentos para atingir esse enfoque inclusivo no sentido de:

- a) proibir legalmente a violência e o assédio;
- b) velar pelas políticas pertinentes que abordem a violência e o assédio;
- c) adotar uma estratégia integral a fim de aplicar medidas para **prevenir e combater a violência e o assédio**;
- d) estabelecer mecanismos de controle da aplicação ou de fortalecer os mecanismos existentes;
- e) velar que as vítimas tenham acesso as vias de recurso, de reparação e as medidas de apoio;
- f) prever sanções;
- g) **desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e formação, e atividade de sensibilização**;
- h) garantir que existam meios de inspeção e investigação efetivos dos casos de violência e assédio, inclusive através das inspeções de trabalho e de outros organismos competentes.

Diante do contexto do artigo 4º, item 2 e suas respectivas alíneas observa-se que há o objetivo norteador da presente Convenção 190 de se eliminar a violência e o assédio, sendo que uma das medidas para se buscar atingir essa meta é através da prevenção, foco de análise e interpretação no presente item do artigo.

E mais no item 3, do mesmo artigo 4º aponta que ao adotar o enfoque mencionado dos princípios fundamentais da Convenção 190 da OIT, todo Membro deverá reconhecer as funcionalidades, atribuições diferentes e complementares dos governos, dos empregadores e trabalhadores, assim como suas organizações respectivas, tendo em conta sua natureza e o alcance das variantes de suas responsabilidades respectivas.

Com o que dentro desse contexto a Empresa deve buscar medidas de prevenção para se evitar os atos de assédio moral, através de cursos, palestras, treinamento constantes no ambiente laboral, para que seja sadio, utilizando essa ferramenta

educacional na busca da ética, do respeito e do mínimo de dignidade que se deve dar ao seu semelhante.

Com isso a relação da atividade empresarial sustentável vai além do meio ambiente físico, atingindo o meio ambiente laboral de forma integral, com base no respeito da dignidade do trabalhador, cumprindo sua obrigação social, atendendo a funcionalização, gerando, por conseguinte um ambiente empresarial sadio, com maior produtividade e livre de violência e assédio.

Francisco Cardozo de Oliveira vai além e ressalta que esta funcionalização se manifesta através da responsabilidade social da empresa e pelo respeito da dignidade das pessoas:

Esta funcionalização se manifesta através da responsabilidade social da empresa pela redução das desigualdades. Inclui também o respeito à dignidade das pessoas, a que está sujeita qualquer atividade de produção de riqueza, por força dos princípios reitores da ordem econômica constitucional. A atividade empresária, desta forma, deve ter comprometimento finalístico com a resolução de problemas que a alocação de recursos humanos e materiais provoca para a sociedade. A empresa precisa incorporar a ideia de que a redução das desigualdades sociais é, antes de qualquer coisa, tarefa da administração da atividade empresarial. A empresa deve gerar renda e riqueza para proprietários (acionistas) e não-proprietários. Precisa ter comprometimento efetivo com a redução do desemprego e com a eliminação dos efeitos nocivos para a sociedade, provocados pela alocação de recursos e pelas crises do processo de acumulação de capital (Oliveira, 2006, p. 120).

Assim observa-se a importância da responsabilidade social da empresa com atos de prevenção e proteção do trabalhador, evitando-se a discriminação e a prática de violência e do assédio, com o respeito a dignidade da pessoa humana, através de política institucional ressaltando que a prática de assédio é um mau negócio e que custa caro para as empresas, afetando diretamente na produção, havendo reflexos econômicos também para as vítimas e para toda a sociedade, sendo a prevenção a melhor solução (Lima, 2019, p. 91), deixando ainda o alerta de que caso não seja possível a prevenção, adentrar-se-á no campo da reparação desses danos provocados ao trabalhador.

Maurício Godinho Delgado ressalta que o mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania “no plano socioeconômico, e de efetiva

dignidade, no plano individual. Está-se diante, pois, de um potencial e articulado sistema garantidor de significativo patamar de democracia social” (Delgado, 2006, p. 142).

Gabriela Neves Delgado acrescenta que não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e não tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho digno, com o que da mesma forma “não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna” (Delgado, 2006, p. 211).

Necessário, pois, realizar uma reflexão social, econômica e jurídica, para atingir uma visão emancipatória do ser humano para tentar fazer face à degradação atual das condições de vida, através da prevenção de atos de violência e de assédio; definindo e estudando o fenômeno do assédio e seus reflexos na violação e não efetivação dos direitos sociais, razão pela qual o olhar e resgate da importância dos atos de combate dentro do contexto da atividade empresarial pode ser sim uma das medidas para se tentar eliminar a violência e o assédio e cumprir a meta estabelecida na Convenção 190 da OIT, pois “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (Delgado, 2006, p. 207).

Marie France no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado pelo Sindicato de Químicos e Plásticos de São Paulo alerta para a questão da prevenção do assédio moral e menciona que:

Um dos argumentos que utilizo, atualmente, para ser ouvida, que dei para os políticos na França e que agora dou para as empresas, para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral, é que o assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. *Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defender, portanto, custa caro para as vítimas.*

Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absentismo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade (Hirigoyen, 2002, s/p).

Com isso fica o alerta da importância da política de prevenção da violência e do assédio na empresa para evitar danos maiores para os seus empregados, ao meio

ambiente empresarial e para toda a sociedade de uma forma geral, podendo tais medidas serem implementadas através de um programa de *compliance*, de um código de ética, de treinamento e da constante educação que deve ser objeto de prática regulamentadora na empresa, podendo estender esse programa para a sociedade em que está inserida.

Wagner Giovanini esclarece no livro “*Compliance a excelência na prática*” sobre a importância do foco na prevenção como um modelo que engloba primeira e principalmente a prevenção de condutas não-conformes, considerando a realidade empresarial e a imprevisibilidade das situações que possam surgir, descrevendo o modelo do tripé do *compliance* como: prevenção, detecção e correção, mas ressaltando que o principal pilar é a prevenção, devendo instituir-se políticas e procedimentos claros para todas as situações de risco, conjugados ao respectivo treinamento de funcionários, complementando que a “detecção é composta por “controle” (análise periódica dos processos adotados) e por “canais de acesso” (canal de comunicação com os *stakeholders*). Detectada alguma inconformidade, passa-se a buscar sua correção” (Giovanini, 2014, p. 50-52).

E uma vez implantada tal política de medida preventiva na empresa gera confiança dos seus investidores, como esclarece Marcia Ribeiro e Patrícia Diniz “a empresa tende a obter mais confiança dos investidores e maior credibilidade no mercado”, com o que por conseguinte “alcançará altos níveis de cooperação interna e externa, com o conseqüente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, trazendo benefícios à organização, a seus empregados e à sociedade” (Ribeiro; Diniz, 2014, p. 90).

Com base nas reflexões e análise até então realizada, observa-se que a medida de prevenção com o respeito a dignidade do trabalhador, sem o cometimento de violência e do assédio pode ensejar na responsabilidade social da empresa, com atos de proteção e educação, tais como treinamento, canal de comunicação, código de ética, medidas de conformidade - *compliance*, trazendo a ética e o respeito para com o seu semelhante no meio ambiente laboral, com um novo olhar e constante repensar através dos princípios fundamentais e norteadores do novo marco teórico de estudo da Convenção 190 da OIT, em que se busca eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, com foco na atividade empresarial mais cidadã e com responsabilidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante desse contexto constata-se que o estudo do assédio moral é muito importante no contexto da função social da empresa, devendo a sua atuação ser focada na visão empresarial e cidadã, cumprindo além da função legal, adentrando no alcance da responsabilidade social no entorno em que está inserida, com um ambiente livre de assédio e de respeito a dignidade da pessoa humana.

A partir da análise do conceito de assédio e violência observou-se a ampliação da sua definição na Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), podendo incidir em apenas um ato, em que pese a doutrina anterior mencionar a reiteração para o enquadramento do assédio moral, ficando consignada o primeiro apontamento e reflexão introdutória no presente artigo para continuidade da análise científica proposta.

Mas o conceito vai além, adentrando no seu âmbito de aplicação, com a ampliação do foco de sua incidência das relações de emprego para a relação de trabalho, inclusive na esfera privada e também pública, no meio ambiente de trabalho presencial e virtual, pois o mundo atual da sociedade de rede, da tecnologia e da era da informação, os atos de violência e o assédio podem incidir em todos esses ambientes, físico ou não, podendo o assédio ser praticado na modalidade virtual, o que infelizmente vem sendo comum nos dias de hoje, mas tal conteúdo do assédio moral virtual será abordado em outro artigo científico.

Diante dos atos nefastos da violência e do assédio no mundo do trabalho a sociedade internacional clama por uma maior reflexão da presente temática, exigindo maior respeito em todas as vertentes políticas, sociais e econômicas, com o que no centenário da OIT houve a aprovação dessa Convenção 190 e da Recomendação n. 206 que a acompanha, invocando pela eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Uma das metas traçadas para atingir esse objetivo de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho é a prevenção, razão pela qual foi trazido os princípios fundamentais da Convenção 190, dentre os quais se destaca as medidas preventivas para se combater a violência e o assédio, nascendo o resgate dessa função social da empresa, através de medidas de consciência, de educação a ser inseridos no meio ambiente de trabalho, do respeito a dignidade do trabalho e da justiça social.

Assim se procurou demonstrar o cumprimento da funcionalização da empresa com implementação de programas de prevenção de atos de violência e de assédio, diante da sua importância no meio ambiente, indo além da função social, cumprindo a sua responsabilidade na sociedade em que está inserida, agindo de maneira ética e com confiança para o seu entorno, podendo ampliar esses atos de educação e de respeito para a comunidade, procurando fazer a diferença com uma atividade empresarial mais cidadã e inclusiva, livre de violência e de assédio.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução: Antônio Campelo Amaral e Carlos Gomes. Coleção Vega Universidade/Ciências Sociais e Polítivas. Vega. 1998.

BRANT, Marcos Henrique Caldeira. *Stalking* - Perseguição obsessiva. **Jus Brasil**. Disponível em: <https://amagis.jusbrasil.com.br/noticias/100536991/stalking-perseguido-obsessiva>. Acesso em: 07 mai. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. **Despachos do Presidente da República**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>. Acesso em: 03 nov. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. 1. Ed. São Paulo. 2014.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Direito da personalidade nas relações de trabalho contemporâneas**. Curitiba: Instituto Memória – Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2014.

HIRIGOYEN, Marie France. Marie-France Hirigoyen: apresentação [2002] **I Seminário Internacional sobre Assédio Moral do Sindicato de Químicos e Plásticos de São Paulo**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>. Acesso em: 06 ago. 2016.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kühner, 15. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. **Assédio moral e os limites do poder do empregador**: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral. Curitiba: Juruá, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais de Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 11 fev. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo**. 1919-2019 adoptados por I08. Conferencia Internacional del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Conferencia Internacional del Trabajo*. **Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (No. 190)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf. Acesso em: 16 ago. 2019.

OIT. OIT Brasília. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2020.

OIT. OIT Brasília. **Uruguai é o primeiro a ratificar a Convenção da OIT sobre Violência e Assédio**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_747820/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

OIT. OIT Brasília. **A Convenção da OIT sobre Violência e Assédio entrará em vigor em junho de 2021**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

OLIVEIRA, Francisco Cardozo. Uma nova racionalidade administrativa empresarial. *In*: GEVAERD, Jair & TONIN, Marta Marília. **Direito empresarial & cidadania**: questões contemporâneas. Curitiba: Juruá, 2006.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa/Senado Federal**, Subsecretaria de Edições Técnicas, Ano 50, n. 199, publicada pela Coordenação de Edições Técnicas, 2014.

SANDEL, Michel J. **Justiça - O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMBLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2019.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: uma análise jurídico-psicanalítica. **Revista LTr. 86-06**. Vol. 86, n. 06, Julho de 2022, p. 733.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 21. ed. v. II. São Paulo: LTr, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 2, 22 ed. São Paulo: LTr Editora, 2005.

A CONVENÇÃO 190 DA OIT E SEU POTENCIAL EMANCIPATÓRIO

Alexandre Corrêa da Cruz

RESUMO

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), que versa sobre o combate ao assédio moral e sexual no mundo do trabalho, embora também tenha a finalidade de atender a Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável, ainda é muito desconhecida pelos juslaboralistas brasileiros e pelo ambiente jurídico em geral. O objetivo do artigo é proceder a uma análise jurídica panorâmica da norma convencional, destacando os seus aspectos emancipatórios, considerados assim aqueles indutores à transformação da realidade atual para um meio ambiente laboral livre de assédio ou discriminação. E, dessa forma, ao dar maior visibilidade ao tema, o artigo também almeja estimular estudos a respeito do combate ao assédio, inclusive acerca da possibilidade de internalização da norma cosmopolita no ordenamento jurídico interno. Quanto à metodologia, o tipo de pesquisa, no que concerne à sua natureza, é qualitativo e teórico, sendo que, em relação aos objetivos, é preponderantemente explicativo e exploratório, constituindo-se, quanto ao seu objeto, em uma pesquisa bibliográfica-documental

Palavras-chave: Convenção 190 da OIT. Assédio Moral. Assédio Sexual.

ABSTRACT:

The ILO Convention 190, which deals with combating moral and sexual harassment in the world of work, although it also has the purpose of meeting the UN 2030 Agenda

Alexandre Corrêa da Cruz

Doutor em Direito pela Universidad Pablo de Olavide e pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre em Direito pela UFRGS. Diploma de Estudos Avançados (DEA) pela Universidad Pablo de Olavide (em Sevilha). Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). Vice-Diretor e Diretor da Escola Judicial do TRT4, nos biênios 2013-2015 e 2015-2017. Conselheiro da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) no biênio 2016-2018. E-mail: alexandre.cruz@trt4.jus.br.

for sustainable development, it is still very unknown by Brazilian legal professionals and by the legal environment in general. The objective of the article is to carry out a panoramic legal analysis of the conventional norm, highlighting its emancipatory aspects, considered as those that induce the transformation of the current reality into a work environment free from harassment or discrimination. And, thus, by giving greater visibility to the topic, the article also aims to stimulate studies on the fight against harassment, including the possibility of internalizing the cosmopolitan norm in the domestic legal system. As for the methodology, the type of research, regarding its nature, is qualitative and theoretical, and, in relation to the objectives, it is predominantly explanatory and exploratory, constituting, in terms of its object, a bibliographical-documental research.

Keywords: Convention 190 Of The ILO. Moral Harassment. Sexual Harassment.

SUMÁRIO:

- 1 Introdução;
 - 2 Propedêutica convencional;
 - 3 Princípios informadores;
 - 4 Eficácia da convenção;
 - 5 Interseccionalidade e inclusividade;
 - 6 Compatibilidade com a Ordem Jurídica Interna;
 - 7 Conclusão; Referências;
- Bibliografia.

1 INTRODUÇÃO

Com a importância de ter sido editada no ano em que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemorou os 100 anos de sua fundação, a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) (bem como a Recomendação nº 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b) que a complementa), aprovada em junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, veio trazer balizas internacionais para que os Estados possam eliminar o assédio moral e sexual no âmbito das relações de trabalho.

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) surge também com o objetivo de atendimento da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável,

estabelecida em 2015, pela Organização das Nações Unidas (ONU)¹. Em seu preâmbulo, cita a Declaração de Filadélfia (ORGANIZAÇÃO, 1944), reafirma a relevância das Convenções fundamentais da OIT, recorda os mais importantes tratados internacionais de direitos humanos, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho **podem** constituir uma violação a direitos humanos e que, além de constituírem ameaça à igualdade de oportunidades (incompatíveis com a noção de trabalho decente), afetando a saúde psicofísica do trabalhador (considerado em todas as suas dimensões), são incompatíveis com a promoção de **empresas sustentáveis**, tendo um impacto negativo não apenas na organização do trabalho, mas também na própria reputação da empresa e na sua produtividade. Ainda, o referido preâmbulo lança aos Estados a responsabilidade de promover um ambiente de **tolerância zero** em relação à violência e ao assédio.

Muito embora se trate de documento de inegável relevância, a referida norma internacional ainda não adquiriu merecido foro de importância, porquanto ela ainda é desconhecida pela maior parte dos juristas e estudiosos do direito do trabalho².

O presente artigo, dessa forma, tem o objetivo de trazer uma contribuição acerca do tema, destacando os principais aspectos da norma cosmopolita, em especial, a sua característica “emancipatória”, entendida aqui como a capacidade indutora em transformar a realidade social³, na busca de um meio ambiente laboral livre de assédio.

Com base nessas premissas, portanto, passa-se à análise da Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), a partir de seu eixo central, com o exame da propedêutica convencional (definições e escopo), dos seus princípios informadores (específicos e fundamentais), com a investigação da eficácia convencional (aplicação e educação) e

1 Os objetivos relacionados à temática são: 3 (Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades), 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas), 8 (Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos) e 10 (Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles).

2 Efetuada a pesquisa na base de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não foram encontradas decisões judiciais que utilizassem, mesmo a título de reforço de argumentação (como elemento persuasivo), a Convenção 190 da OIT.

3 É certo que as normas jurídicas, em geral, decorrem de processos culturais predominantemente reguladores (ou ideológicos), visando à manutenção das situações culturais hegemônicas, o que impede qualquer reação ou transformação da ordem das relações dominantes. Todavia, é indubitável que a norma pode funcionar como **agente indutor** de processos culturais emancipadores (interculturais ou democráticos), porquanto, abertos à interação com outros processos culturais, podem atuar na busca da criação de espaços baseados na igualdade de acesso aos bens materiais e imateriais da vida (HERRERA FLORES, 2005a, p. 87-96).

de como ela pode introduzir um viés transformador na diminuição do assédio moral laboral.

2 PROPEDÊUTICA CONVENCIONAL

A Convenção nº 190 da OIT, traz, em seu artigo 1, item 1 (“a” e “b”), as definições de **violência e assédio** e **violência e assédio baseado em gênero no mundo do trabalho**. Para a norma internacional, as expressões **violência e assédio** referem-se

[...] a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

(art. 1, item 1, “a”). Já os termos **violência e assédio baseado em gênero** correspondem a

[...] violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

(art. 1, item 1, “b”).

O que se pode constatar, de plano, é a grande extensão ou abrangência destes conceitos, seja porque reconhecem, em pé de igualdade, a **violência** e o **assédio**⁴, não detendo o **assédio** uma importância menor (o que elastece, em muito, o conceito de assédio)⁵, seja porque admitem que o assédio possa ocorrer em uma única oportunidade (ao contrário do que a maior parte da doutrina acerca do tema preconiza, o que inclui para o seu espectro de abrangência regulatória várias outras situações, as quais acabavam sendo excluídas da caracterização de assédio moral), seja porque reconhecem, como efeitos do assédio, a existência de danos das mais

4 No mesmo sentido SANTOS; PAMPLONA FILHO (2020, p. 74).

5 A expressão ‘violência e assédio’ é o gênero, que engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 75).

variadas ordens (físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos) e não apenas os danos morais ou psíquicos, o que aumenta a sua potência eficaz como norma internacional, seja porque incluem, de maneira explícita, a temática da **identidade de gênero**, tão necessária na contemporaneidade, com a proibição do assédio não apenas relacionado ao **sexo biológico** mas a todas as formas de manifestação da sexualidade, incluído o assédio sexual.

Interessante notar que a mencionada norma internacional, no intuito de conseguir o maior número de ratificações possível dos países integrantes da OIT, permitiu, aceitando a pressão empresarial (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 66), a possibilidade de que os Estados-membros possam, dentro de seus ordenamentos jurídicos internos, unir ou deixar separados os dois conceitos, desde que, por óbvio, não seja alterada sua substância (art. 1, item 2).

As novidades não param por aí.

Dentro do denominado **escopo**, a referida norma cosmopolita traz como destinatários de sua **proteção** (art. 2, item 1) no **polo trabalhador**: trabalhadores; outras pessoas no mundo do trabalho; funcionários (conforme definido pela legislação e prática nacional); pessoas que trabalham (independentemente de sua condição contratual); pessoas em treinamento (incluindo estagiários e aprendizes); trabalhadores já afastados e pessoas desempregadas; voluntários; candidatos a emprego; e “indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador” (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

A toda evidência, a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), não limita seu âmbito de incidência apenas aos trabalhadores subordinados, porquanto refere, de maneira expressa, “outras pessoas no mundo do trabalho”, sendo que a própria expressão “mundo do trabalho” revela a ideia de maior abrangência ou inclusão. De maneira mais explícita, menciona “pessoas que trabalham - independentemente de sua condição contratual”. Os trabalhadores não subordinados (tais como os autônomos, os eventuais, os avulsos e os parassubordinados), parece também estar incluídos na definição normativa, havendo até mesmo alusão aos “voluntários”. A norma estende sua eficácia aos períodos “anterior” e “posterior” à prestação de serviços (seja esta subordinada ou não), quando menciona “candidatos a emprego” e “trabalhadores já afastados”, respectivamente, evidenciando a responsabilidade “pré” e “pós” contratual dos empregadores pelo assédio laboral. Da mesma forma, o intuito da OIT, ao que se

deduz, era alcançar também o trabalho informal (“pessoas desempregadas”) e aqueles que prestam serviços públicos, independentemente do regime jurídico de trabalho (“funcionários”).

No que concerne ao denominado **polo empregador** (ou **tomador dos serviços**), a Convenção, ao que é dado concluir, parece ter restringido a responsabilização pelo assédio efetivamente ao empresário/capitalista, excluindo aqueles que apenas exercem autoridade delegada, porquanto a norma também estendeu a sua **proteção** aos “indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador” (ORGANIZAÇÃO, 2019a). Ora, partindo do pressuposto de que a norma cosmopolita tem a finalidade primordial de coibir o **assédio empresarial**, não basta, para fins de responsabilização, ter os **deveres ou responsabilidades de empregador**, mas sim os **direitos ou prerrogativas de empregador**. O receio aqui era de que pudessem ser incluídos como responsáveis pelo assédio laboral pessoas que exercem chefias (chefes ou gerentes), as quais evidentemente estão cumprindo ordens promanadas da direção da empresa, inseridas em um contexto de busca pelas sempre maiores produtividade e lucratividade. Com efeito, o responsável principal do assédio é aquele que detém todas as prerrogativas decorrentes do capital e do lucro. Assim, a norma internacional em comento exclui da responsabilização os trabalhadores que exercem as chefias (também trabalhadores assalariados que dependem do trabalho para viver, ainda que tenham certo grau de responsabilidade dentro da empresa e uma posição destacada na hierarquia funcional, com um salário diferenciado), o que revela o seu aspecto contramajoritário.

É claro que a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) poderia ter avançado mais se houvesse estabelecido uma **corrente de responsabilidade solidária** entre aqueles empresários (capitalistas) que efetivamente exploram a atividade econômica e detêm todos os **benefícios finais** daí decorrentes, no que se denomina de **cadeia de exploração do trabalho humano**, na **terceirização dos serviços**, a exemplo do que já ocorre nas relações de consumo⁶. Tal providência, além de tornar a normatização internacional mais potente, daria cumprimento a ideia contida no preâmbulo da Convenção, no sentido de promoção de **empresas sustentáveis**, evitando qualquer mácula (direta ou indireta) na reputação delas.

6 No ordenamento jurídico brasileiro, o Código de Defesa do Consumidor adotou a ideia de responsabilização solidária de todos fornecedores na “cadeia de consumo” (arts. 18 e 19 da Lei nº 8.078) (BRASIL, 1990).

Ora, qual empresa de grande porte gostaria de ter uma publicidade negativa, quando noticiado, por exemplo, que seus produtos ou serviços decorrem (ainda que de maneira indireta) de trabalhadores submetidos à violência e ao assédio? Essencial, portanto, avançar no campo das relações terceirizadas, sempre com a responsabilização solidária de todas as empresas que fazem parte desta cadeia.

Quanto à abrangência (art. 2, item 2), a norma é bem inclusiva, já que abarca o setor público e o privado, a economia formal e a informal, bem como as áreas urbanas e as rurais.

No tocante ao local de trabalho, seguindo a ideia de maior amplitude possível, a norma acrescenta várias situações⁷. Novamente, ela se destaca por contemplar a possibilidade de assédio em qualquer espaço público ou privado onde ocorra prestação de serviços. O assédio, em especial o que tem conotação sexual, ocorre em locais mais reservados, sendo sábia a norma ao incluir “instalações sanitárias, de lavagem e vestiários” e “durante viagens, etc”. Também foi incluído o que pode ser considerado o **assédio in itinere**, quando o empregador (fornecendo ou não a condução) no percurso de casa para o trabalho e vice-versa pratica atos atentatórios à dignidade dos trabalhadores.

Outro aspecto positivo a ser destacado é a previsão relativa ao assédio laboral realizado “por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação”. Aqui, ao que se infere, entram todas as situações em que o assédio se estabelece por meios telemáticos, especialmente no denominado **teletrabalho** e no trabalho decorrente das plataformas digitais, os quais podem dar ensejo ao surgimento das figuras do **assédio virtual** e do **assédio algorítmico**. Não fosse esta disposição, a norma perderia em muito a sua incidência na atualidade, porque, por exemplo, em um contexto de pandemia, em que grande parte dos trabalhadores passaram a trabalhar em suas próprias casas (*homeworking*) e outra grande parte passou a trabalhar por intermédio de plataformas digitais (nos serviços de transportes de pessoas e de entregas de mercadorias), não

7 O art. 3 da Convenção nº 190 enumera o assédio: no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados que sejam locais de trabalho; em locais onde o trabalhador é pago, faz uma pausa para descanso ou uma refeição, ou usa instalações sanitárias, de lavagem e vestiários; durante viagens, deslocamentos, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho; por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação; em acomodações fornecidas pelo empregador; ao se deslocar de e para o trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

haveria qualquer proteção contra o assédio laboral, nestas modalidades de trabalho.

Examinados, assim, os principais aspectos relativos à propedêutica convencional, passa-se ao exame axiológico da Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

3 PRINCÍPIOS INFORMADORES

A Convenção sobre o combate ao assédio moral e sexual da OIT possui como eixo central não apenas as definições e o escopo, mas também os princípios que a norteiam.

O art. 4, item 1, traz um aspecto muito importante a ser ressaltado, uma vez que Estado-Membro que ratificar a norma internacional deverá se comprometer com o “respeito, promoção e realização do direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio”. Este compromisso, consoante se observa, abrange a finalidade de “realização do direito”, não se cingindo tão somente ao **respeito** e à **promoção** do direito, o que evidencia um caráter de concretização do direito ao mundo do trabalho livre de assédio moral e sexual. Extrai-se um viés emancipatório da norma, porquanto não basta a previsão do direito, mas sim a busca pela realização ou pela concretização deste direito. De certa forma, abandona-se o mero **humanismo abstrato** para se adotar uma perspectiva um pouco mais **materialista** dos direitos humanos (HERRERA FLORES, 2005b)⁸. Significa dizer, de outra forma, que os Estados não podem se contentar em apenas internalizar a norma cosmopolita, mas terão de assegurar (instituinto mecanismos para tal, é claro) que no plano da realidade os trabalhadores não sofram mais qualquer espécie de assédio no trabalho⁹.

Quanto aos princípios específicos da Convenção, a norma estabelece, em seu art. 4, item 2, que os Estados Membros, ao internalizarem a norma, deverão observar “as leis e circunstâncias nacionais” (o que facilita a ratificação por um maior número de Estados), bem como a “consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores” (de resto, a representação paritária é uma marca da própria origem

8 Ver HERRERA FLORES (2005b).

9 De salientar, pois, a importância do papel que os Estados comprometidos com a social democracia desempenharão na concretização da Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a). Já os Estados em o poder é exercido de forma autoritária, caso a Convenção venha a ser internalizada (por algum descuido legislativo), não passará de um papel, onde estarão assegurados tão somente direitos humanos abstratos.

e da forma de funcionamento da OIT). Mas não só, os Estados “devem” adotar uma “abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero”. O verbo utilizado indica imposição, obrigação, coercitividade, cogência, campo que se situa muito longe da ideia de mera prerrogativa ou faculdade.

Com efeito, a **inclusividade** surge como uma das características mais importantes da referida norma internacional. O Estado-Membro (mesmo observados os costumes e leis locais e a consulta paritária) **deverá**¹⁰ adotar uma política de inclusão do maior número de trabalhadores e de situações possíveis, em especial aquelas categorias de trabalhadores conhecidas como **vulneráveis**, o que evidencia, mais uma vez, um viés contramajoritário da norma, evitando a exclusão de determinadas categorias de trabalhadores. De um lado, houve a preocupação com a ratificação por parte dos países (observância das leis, costumes do país e da consulta paritária), mas de outro, a norma não abriu mão de sua ideia central de inclusão.

A ideia de abordagem **integrada**, ao que é dado concluir, envolve uma visão holística do trabalhador, respeitando todas as suas dimensões. O trabalhador, dessa forma, não é mais visto tão somente como um **corpo físico**, mas também como uma pessoa detentora de **alma** ou **psiquismo**, aspecto que necessita de igual proteção. Por trás da matéria, existe **algo** que necessita ser resguardado. A Convenção, de forma muito clara, reconhece que o trabalhador, em todas as suas dimensões, deve estar amparado. Breve retrospecto das demais Convenções revela que o marco regulatório protetivo da OIT se circunscrevia, em regra, à jornada (seus limites máximos) à justa retribuição pelo trabalho (limites mínimos de remuneração) e à saúde física dos trabalhadores (as normas relacionadas ao meio ambiente laboral, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais), constituindo a Convenção nº 190 (ORGANIZAÇÃO, 2019a) uma das primeiras normas a abordar o trabalhador de forma integral¹¹.

Já em relação à **perspectiva de gênero** fica inequívoca a opção do legislador cosmopolita pela abrangência de todas as formas de discriminação relacionadas ao sexo e ao gênero, como se verá adiante.

Os Estados, igualmente, devem levar em consideração a violência e o assédio “envolvendo terceiros, quando aplicável”, o que mais uma vez demonstra a ideia de inclusão.

10 A redação original da Convenção, em inglês, utiliza o verbo *shall* (*Each Member shall adopt [...]*) e, em francês, utiliza o verbo *devoir* (*Tout Membre doit adopter [...]*).

11 A Convenção nº 111 da OIT, acerca da discriminação nas relações de trabalho, é bem verdade, também abordava não apenas a dimensão física do trabalhador (ORGANIZAÇÃO, 1958).

Os **princípios específicos** da Convenção constituem:

- a) a proibição legal de violência e assédio;
- b) a garantia de que as políticas relevantes abordem a violência e o assédio;
- c) a adoção de uma estratégia abrangente para implementar medidas com intuito de prevenir e combater a violência e o assédio;
- d) o estabelecimento ou fortalecimento de mecanismos de inspeção e monitoramento;
- e) a garantia de acesso a recursos e apoio às vítimas;
- f) a previsão de sanções;
- g) o desenvolvimento de ferramentas, orientação, educação e formação, bem como o aumento da consciencialização, em formatos acessíveis; e
- h) a garantia de meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive por meio de inspeções do trabalho ou outros órgãos competentes.

Merece destaque, portanto, no plano preceptivo, a obrigação que os Estados assumem de **proibir** o assédio por meio de **lei**, inclusive com a previsão de **penalidades** no caso de descumprimento da norma interna. Também é importante referir o compromisso dos Estados ratificantes em direção à concretização do direito a um meio ambiente laboral livre de assédio, porquanto devem garantir que as políticas governamentais relevantes abordem a questão, com a adoção de uma estratégia abrangente para implementar medidas com intuito de prevenir e reprimir o assédio. A previsão de mecanismos e instrumentos para monitoramento e verificação de conformidade da lei (também por meio de investigação por parte da fiscalização do trabalho ou de outros **órgãos competentes**, inclusive não estatais, ao que se infere), igualmente, deve ser ressaltado como um aspecto positivo muito importante, já que não basta a previsão, sendo necessário sempre o monitoramento das situações laborais. O canal de comunicação das vítimas, mediante a garantia de **acesso a recursos e apoio**, permite que o trabalhador assediado possa realizar a denúncia, tendo a segurança de que não sofrerá represálias por parte do empregador. Por fim, a **conscientização** por meio da **educação** talvez seja um dos aspectos mais importantes a ser destacado, porque, até onde se sabe, não existe outro meio mais eficaz de modificar a **cultura** já estabelecida, sem que se promova um processo cultural, de viés contradogmático, no qual todos possam verificar suas posições (em especial, para que a vítima tome

consciência de sua condição), seguindo o *iter* emancipatório de visibilização (da situação de opressão, exclusão ou discriminação), desestabilização (da situação dominante) e transformação (da realidade hegemônica).

Além destes princípios setoriais, os Estados, com o objetivo de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, devem respeitar, promover e **realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho**¹²:

- a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação no trabalho e na ocupação; e
- e) a promoção do trabalho decente (art. 5).

Mais uma vez, verifica-se a ideia de **concretização** do meio ambiente saudável (livre de assédio), com a conjugação dos princípios e direitos mais caros e essenciais ao direito laboral, consagrados pela OIT, no âmbito mundial.

O direito à igualdade e à não discriminação no trabalho (e na ocupação) mereceu, pelo legislador internacional, um destaque em artigo apartado, assegurando o seu caráter especial frente aos demais princípios (art. 6). Há expressa referência às **mulheres trabalhadoras**, demonstrando uma preocupação com o assédio laboral, de recorte patriarcal, consagrando as lutas feministas por igualdade de condições e de tratamento em relação aos homens trabalhadores¹³. No mesmo sentido, o referido preceito normativo faz explícita referência a

12 Os direitos e princípios essenciais (core obligations) aqui contemplados correspondem às Convenções Fundamentais da OIT, assim qualificadas pelo Conselho de Administração da OIT e que foram enunciadas na Declaração da OIT de 1998. São elas: a Convenção n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930); a Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948); a Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949); a Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração (1951); a Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957); a Convenção n.º 111, sobre a Discriminação no Emprego e Profissão (1958); a Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973; a Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças (1999).

13 O surgimento das campanhas globais acerca da necessidade de conscientização de todos (em especial os homens) sobre a temática da violência e do assédio sexual contra as mulheres, como o *#HeForShe*, o *#MeToo* e o *#NiUnaMenos* foram determinantes para a sensibilização da OIT acerca do problema. Em sentido convergente: GOMES; MARTINS (2020, p. 39).

[...] outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

O caráter contra-hegemônico da norma é patente, com a inclusão, no seu espectro de proteção, de todos os demais trabalhadores “pertencentes a um ou mais grupos de vulneráveis”. O assédio discriminatório, assim, passa a ser coibido, da maneira mais ampla possível, porquanto é admitida a possibilidade de sobreposição de vários “fatores de discriminação” (sexo, raça, gênero, região, origem, religião, crença, aspecto físico, etc). De salientar, ademais, que a norma, relativamente aos fatores de discriminação, é aberta para todas as espécies de discriminação (as existentes e as que vierem a existir), não constituindo, pois, *numerus clausus*.

O **princípio da prevenção** também veio contemplado na Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a). A prevenção, além de princípio do direito ambiental do trabalho¹⁴, é considerada a **palavra de ordem** quando se abordam as questões de segurança e saúde do trabalho ou meio ambiente laboral¹⁵. O que se deve buscar sempre é evitar o dano ou o prejuízo à saúde psicofísica do trabalhador, devendo a reparação (ou ressarcimento) ser a exceção¹⁶⁻¹⁷.

14 O princípio da prevenção tem por finalidade evitar, por intermédio de medidas preventivas, danos ou ofensas ao meio ambiente, por atividade efetiva ou potencialmente causadora de danos. Este princípio é complementar ao princípio do risco mínimo regressivo. Parte-se do pressuposto que é sempre melhor prevenir, do que remediar ou reprimir (CAMARGO; MELO, 2013, p. 63-71)

15 A recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b), em seu art. 6, também sugere a observância da Convenção 155 sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores (1981) e da Convenção 187 acerca do Quadro Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho (2006).

16 A norma determina, no art. 8, que os Estados deverão tomar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo: o reconhecimento do importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal; a identificação, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores em questão e por outros meios, dos setores ou ocupações e modalidades de trabalho em que os trabalhadores e outras pessoas envolvidas estão mais expostos à violência e assédio; e a adoção de medidas para proteger de forma eficaz essas pessoas.

17 Uma vez internalizada a Convenção no ordenamento nacional, cada Estado-Membro deverá adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controle, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho (incluindo violência e assédio baseado em gênero), na medida em que seja razoavelmente praticável, para (art. 9): adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e

Os princípios informadores, contudo, não são suficientes para a concretização do direito ao mundo do trabalho livre do assédio, razão pela qual se faz necessário assegurar uma autêntica eficácia à norma convencional.

4 EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

Com base nos princípios que a norteiam, a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) determina que cada Estado deve adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio e a violência de gênero, consoante preceitua o art. 7.

No que concerne à eficácia convencional, os Estados deverão monitorar e cumprir as leis e regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho.

No intuito de conferir maior eficácia às normas internas (editadas com base nos princípios informadores da norma internacional), os Estados devem garantir acesso fácil a soluções adequadas e eficazes e mecanismos e procedimentos de resolução de disputas e relatórios seguros, justos e eficazes nos casos de assédio laboral¹⁸.

Já o art. 15 da Recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b) preceitua que as vítimas do assédio laboral devem ter acesso à **indenização** em casos de danos psicossociais, físicos ou de qualquer outro dano ou doença que resulte em incapacidade para trabalhar. A crítica a ser feita aqui é quanto ao fato de esta disposição não constar expressamente do texto da própria Convenção 190 (ORGANIZAÇÃO, 2019a). Diante de todas as inovações trazidas pela norma em exame, torna-se inaceitável que o referido preceito figure apenas como uma **sugestão** aos Estados e não como efetiva obrigação.

.....
assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas relativamente à política adotada pelas empresas.

18 Tais como: procedimentos de reclamação e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho; mecanismos de resolução de disputas externos ao local de trabalho; tribunais; proteção contra vitimização ou retaliação contra reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes; e medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos reclamantes e vítimas (art. 10, b). O art. 14 da Recomendação 206 da OIT complementa esta disposição convencional: Os recursos referidos no Artigo 10(b) da Convenção podem incluir: (a) o direito de renunciar com indenização; (b) reintegração; (c) compensação adequada por danos; (d) ordens que requeiram medidas com força executória imediata a serem tomadas para garantir que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas; e (e) honorários advocatícios e custos de acordo com a legislação nacional.

Os Estados, de outro lado, deverão tomar medidas adequadas para proteção da **privacidade** dos indivíduos envolvidos e da **confidencialidade** (na medida do possível e conforme apropriado), garantindo que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam mal utilizados¹⁹, com a previsão de sanções nos casos de violência e assédio (art. 10, d, e).

Especificamente em relação às “vítimas de assédio laboral baseado em gênero”, a norma dispõe que os Estados devem providenciar para que elas tenham acesso efetivo a mecanismos de resolução de litígios e reclamações, apoio, serviços e recursos que são sensíveis ao gênero, seguros e eficazes (art. 10, e)²⁰. O preceito normativo merece elogios, porquanto atenta para a especificidade do assédio discriminatório, procedendo a um tratamento diferenciado.

A Convenção em comento, ao mesmo tempo que inova ao destacar os efeitos da **violência doméstica** (geralmente de jaez patriarcal)²¹, também parece ter sido muito tímida no avanço da proteção contra este tipo de violência, porquanto apenas menciona que os efeitos da violência doméstica devem ser reconhecidos e, “na medida do possível”, deve ser “mitigado” seu impacto no mundo do trabalho²².

19 A Constituição Federal brasileira no art. 5º, IV, assegura “ser livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato” (BRASIL, 1988).

20 A Recomendação 206 complementa este dispositivo convencional, prevendo no art. 16 os “mecanismos de reclamação e resolução de disputas” e no art. 17 o “apoio, serviços e recursos”. *Litteris*: Art. 16. Os mecanismos de reclamação e resolução de disputas para violência e assédio baseado em gênero referidos no Artigo 10(e) da Convenção devem incluir medidas como: (a) tribunais com experiência em casos de violência e assédio baseado em gênero; (b) processamento oportuno e eficiente; (c) aconselhamento jurídico e assistência aos reclamantes e vítimas; (d) guias e outros recursos de informação disponíveis e acessíveis nas línguas amplamente faladas no país; e (e) alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais; Art. 17. Apoio, serviços e recursos para as vítimas de violência e assédio baseado em gênero referidas no Artigo 10(e) da Convenção devem incluir medidas como: (a) apoio para ajudar as vítimas a reingressar no mercado de trabalho; (b) serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível conforme apropriado; (c) linhas diretas 24 horas; (d) serviços de emergência; (e) cuidados médicos e tratamento e apoio psicológico; (f) centros de crise, incluindo abrigos; e (g) unidades policiais especializadas ou policiais treinados para apoiar as vítimas” (ORGANIZAÇÃO, 2019b).

21 Interessante estudo acerca do assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade de provar em juízo esta violência, com base na jurisprudência brasileira, à luz da teoria interseccional de análise social, pode ser encontrada em: SILVA; BRASIL (2020).

22 A Recomendação 206 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019b), embora tenha tão somente efeito de **sugestão**, complementa a norma convencional com as medidas que podem ser adotadas pelos Estados, tais como: licença para vítimas de violência doméstica; acordos de trabalho flexíveis e proteção para vítimas de violência doméstica; proteção temporária contra a demissão de vítimas de violência doméstica, conforme apropriado, exceto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências; a inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho; um sistema de encaminhamento para medidas públicas de mitigação da violência doméstica, quando

A norma prevê, ainda, seja garantido aos trabalhadores o direito de se retirarem de uma situação de trabalho para a qual eles tenham justificativa razoável para acreditar que representa um “perigo iminente e grave para a vida, saúde ou segurança devido à violência e assédio”, sem sofrerem retaliação ou outras consequências indevidas, além, é claro, do dever de informar a gestão (art. 10, g).

A Convenção em exame, da mesma forma, impõe aos Estados convenientes o dever de garantir que os inspetores do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, tenham poderes para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a emissão de ordens que exijam medidas com força executória imediata e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente de vida, saúde ou segurança, sujeito a qualquer direito de recurso para uma autoridade judicial ou administrativa que possa ser previsto por lei (art. 10, h).

A norma cosmopolita, em seu art. 12, deixa inequívoco que as disposições da Convenção devem ser aplicadas por meio de “leis e regulamentos nacionais”, impondo, portanto, aos Estados que adotem normas internas, de eficácia cogente, com base nas normas e princípios convencionais. De outro lado, abrindo um pouco o espaço hermético do **monismo jurídico estatal**, a norma incentiva que as próprias coletividades de trabalhadores possam buscar o combate ao assédio mediante **acordos coletivos**²³ ou “outras medidas consistentes com a prática nacional”, tendo por objeto a “extensão” (acréscimo de medidas protetivas) e a “adaptação” das medidas existentes de segurança e saúde ocupacional para cobrir violência e assédio, desde que não seja alterada ou subvertida a ideia central da própria Convenção. Tudo isso sem prejuízo da adoção de medidas específicas quando e onde necessário.

Outro aspecto fundamental da norma, indutor de processos emancipatórios - precisamente porque objetiva atuar nos processos culturais prévios ao assédio -, diz respeito à educação, envolvendo, nos próprios termos da Convenção, a “orientação”, o “treinamento” e a “sensibilização” (art. 11).

Consultadas as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores (consulta paritária), os Estados ratificantes deverão assegurar que a violência e o assédio laboral sejam tratados nas “políticas nacionais relevantes”, tais como as relativas à “segurança e saúde ocupacional”, “igualdade e não discriminação” e “migração”. Uma vez mais, a Convenção se destaca, no plano **emancipatório**

.....
existentes; e a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.

23 A negociação coletiva vem incentivada pelo art. 4 da Recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b).

programático, ao impor que as políticas públicas nacionais mais importantes para o Estado abordem as questões ligadas ao assédio laboral. E, dentre estas políticas, a norma inclui, além daquelas relativas ao meio ambiente laboral e à não discriminação, a **política migratória**. Indiscutível que na atualidade as questões referentes aos imigrantes (devendo ser incluídos nesta categoria também os refugiados²⁴) são extremamente importantes. Em um mundo tão desigual e com tantos conflitos, não raro, trabalhadores migram para outros países na busca de melhores condições de vida e melhores situações laborais (imigrantes) ou para fugirem de guerras e perseguições políticas, religiosas ou raciais (refugiados)²⁵. Ainda que de maneira **discreta**, a norma convencional consegue efetuar a inclusão de mais uma categoria de trabalhadores, potencialmente vulnerável: os trabalhadores migrantes; o que é digno de encômios.

Da mesma forma, os Estados, observada a consulta paritária, deverão garantir que os empregadores, trabalhadores, sindicatos e “autoridades relevantes” (devendo, no caso brasileiro, ser entendidas, no mínimo, como a Fiscalização do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho²⁶) recebam

[...] orientação, recursos, treinamento ou outras ferramentas, em formatos acessíveis conforme apropriado, sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

24 A Recomendação 206 parece não deixar dúvidas quanto a este aspecto, ao dispor em seu art. 10 que os Estados “devem tomar medidas legislativas ou outras para proteger os trabalhadores migrantes, especialmente as trabalhadoras migrantes, independentemente de sua condição de migrante, nos países de origem, trânsito e destino, conforme apropriado, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho” (ORGANIZAÇÃO, 2019b, grifo do autor).

25 Na página eletrônica da Agência da Organização das Nações Unidas para Refugiados (UNHCR/ ANCUR) Brasil é feita a distinção técnica entre os dois conceitos: Os **refugiados** são pessoas que escaparam de conflitos armados ou perseguições. Com frequência, sua situação é tão perigosa e intolerável que devem cruzar fronteiras internacionais para buscar segurança nos países mais próximos, e então se tornarem um ‘refugiado’ reconhecido internacionalmente, com o acesso à assistência dos Estados, do ACNUR e de outras organizações. São reconhecidos como tal, precisamente porque é muito perigoso para eles voltar ao seu país e necessitam de um asilo em algum outro lugar. Para estas pessoas, a negação de um asilo pode ter consequências vitais. Já os **migrantes** escolhem se deslocar não por causa de uma ameaça direta de perseguição ou morte, mas principalmente para melhorar sua vida em busca de trabalho ou educação, por reunião familiar ou por outras razões. À diferença dos refugiados, que não podem voltar ao seu país, os migrantes continuam recebendo a proteção do seu governo (EDWARDS, 2015).

26 Isso significa dizer que estes órgãos devem incluir na formação de seus agentes (seja a formação inicial, quando ingressam na carreira, mediante concurso público, seja a formação continuada, periodicamente, no curso da carreira) a orientação, treinamento e recursos acerca do assédio moral laboral.

No mesmo sentido, os Estados deverão assegurar sejam adotadas políticas públicas com a observância de “campanhas de conscientização”.

5 INTERSECCIONALIDADE E INCLUSIVIDADE

Como visto, não há dúvidas de que a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) possui características que a tornam uma norma diferenciada, com um grande potencial emancipatório. Merecem destaque, entretanto, duas características, que estão intimamente conectadas: a **interseccionalidade** e a **inclusividade**.

A inclusividade, como visto, permeia toda a norma convencional.

É notório que o legislador internacional tentou abarcar o maior número possível de situações laborais de assédio (GOMES; MARTINS, 2020, p. 41), sempre com ênfase ou especial consideração às categorias ou classes de trabalhadores vulneráveis, o que denuncia o caráter contramajoritário da norma.

Já a introdução da interseccionalidade constitui uma esplêndida inovação.

A teoria da interseccionalidade tem a sua origem no movimento das feministas negras, sendo o termo – de origem sociológica – desenvolvido por Kimberlé Crenshaw²⁷, que significa a possibilidade de sobreposição de vários fatores de opressão, exclusão, dominação ou discriminação a que os seres humanos podem estar sujeitos, ao mesmo tempo, em nossa sociedade (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 74). Traslada à relações de trabalho, a teoria da interseccionalidade tem importante campo de incidência, porquanto, em inúmeras situações laborais, os trabalhadores podem ser (e são) assediados por vários **fatores discriminantes**.

Relativamente ao assédio com base no sexo e no gênero, fazem-se necessárias algumas diferenciações relevantes: **sexo biológico** (envolve a relação entre cromossomos, hormônios e as características sexuais primárias e secundárias), **gênero** (é a construção social relativa à diversidade biológica), **identidade de gênero** (corresponde à experiência interna e individual que cada pessoa possui em relação ao gênero, podendo ser coincidente ou não com o sexo biológico; no primeiro caso, denominado de **cisgênero** e, no segundo, **transgênero**), **expressão de gênero** (é a forma como se expressa, veste e interage na sociedade) e a **orientação afetivo-sexual** (relaciona-se com o gênero em relação ao qual a pessoa experimenta atração emocional,

27 Vide: CRENSHAW (1991).

afetiva ou sexual) (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 72-73). A Convenção 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), ao que se conclui, protege a pessoa trabalhadora em todas as situações acima, não se restringindo apenas à questão do sexo biológico ou à orientação afetivo-sexual.

É importante lembrar que a interseccionalidade pode ocorrer dentro do mesmo fator de discriminação (sexo/gênero), como por exemplo: um trabalhador com sexo biológico masculino, cisgênero, mas que gosta de se expressar como do gênero feminino e possui orientação afetivo-sexual direcionada para homens (homossexual), possui, de acordo com a posição social majoritária, duas situações de assédio ou discriminação ou dois **déficits**. Em outro exemplo, podemos vislumbrar uma trabalhadora com sexo biológico feminino, transgênero, que se expressa, em algumas oportunidades, como do gênero feminino, com orientação afetivo-sexual para o gênero feminino (homossexual), ela terá quatro fatores de assédio ou discriminação, consoante o modelo social dominante.

Veja-se o seguinte quadro:

Quadro 1: Interseccionalidade

	<i>Status</i> dominante	Fator de assédio
Sexo biológico/gênero	homem	mulher
Identidade de gênero	cisgênero	transgênero
Expressão de gênero	coincidente com o sexo biológico masculino ("espaço masculino")	não coincidente com o sexo biológico masculino ("espaço feminino")
Orientação afetivo-sexual	heterossexual	homossexual

Fonte: Autor/2021 Elaboração: Autor/2021

É claro que todas estas questões relativas ao sexo/gênero envolvem ou estão inter-relacionadas com o **patriarcalismo**. De acordo com Herrera Flores (2005a, p. 121), o patriarcalismo é o exemplo mais evidente do bloqueio "ideológico" do processo de

reação cultural, porquanto apenas um único sistema de valores é imposto como se fosse universal e imutável a todos que coincidam com os pressupostos básicos (masculino, heterossexual, branco, cristão-protestante). O modelo social dominante procede à naturalização das “funções” e “posições” das mulheres (ou do “espaço feminino”) como algo que surge da própria essência do sexo biológico. Assim, tudo que não coincidir com os “pressupostos ideológicos” (ou modelo social dominante) é considerado inferior e, por decorrência, suscetível de dominação, exclusão, opressão ou assédio (HERRERA FLORES, 2005a, p. 121). Com efeito, a norma convencional, ao proteger todas as formas de assédio decorrente do sexo/gênero, avança contra o modelo “hetero-patriarcal-masculino-cisgênero”²⁸.

No que concerne à **questão racial**²⁹ (ALMEIDA, 2018), muito embora a norma convencional não tenha sido explícita, não há dúvidas de que se encontra incluído o assédio discriminatório, em decorrência da raça, pela conjugação do art. 5 (quando a norma menciona a necessidade de observância do princípio fundamental da “eliminação da discriminação”) com o art. 6 (quando a norma refere, além do observância do “direito à não discriminação”, mas também refere a proteção a “grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados”)³⁰. Criticável, de qualquer forma, não haver previsão explícita acerca do “assédio laboral por questões raciais”. Herrera Flores menciona três mecanismos que procedem ao bloqueio ideológico do circuito de reação cultural quanto ao racismo: tirar o racismo do “cultural” e colocá-lo como algo natural, lógico ou quase-biológico (naturalização do racismo); ocultar ou obscurecer os contextos nos quais as situações de encontro ocorrem (desconhecer as origens históricas do racismo, ligadas ao processo de colonização e, atualmente, de descolonização); ao apresentar-se como uma prática sem contexto, aparentando não ser uma reação cultural, o racismo parece ser o “conteúdo básico de toda a ação social” (HERRERA FLORES, 2005a, p. 122). Nesse ponto, a Convenção adotou uma posição conservadora tradicional, perdendo uma grande oportunidade para avançar no campo contra-hegemônico.

No que diz respeito aos outros fatores de discriminação (tais como deficiências de

28 Herrera Flores (2005a, p. 122) utiliza a expressão **hetero-patriarcalismo**. Acrescentamos a **identidade de gênero** e a **expressão de gênero** dominantes: **cisgênero** e **masculino**, respectivamente.

29 Acerca do tema, vide: ALMEIDA (2018).

30 A Recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b), da mesma forma, é silente em relação à questão racial, havendo apenas referência à Convenção sobre a discriminação no emprego, no art. 5.

todas as espécies, aparência física, obesidade, origem, crenças, religião, etc.), embora não explicitados na norma, encontram-se contemplados, como já mencionado, para toda e qualquer forma (atual e futura) de assédio discriminatório.

6 COMPATIBILIDADE COM A ORDEM JURÍDICA INTERNA

A Constituição da República brasileira consagra o Estado Social e Democrático de Direito, possuindo dispositivos (e princípios derivados) que podem incidir nos casos de assédio laboral. O art. 1º, que trata dos **fundamentos** da Constituição da República, contempla, entre outros: a cidadania; a dignidade da pessoa humana; e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (incisos II, III e IV, respectivamente). Já o art. 3º disciplina os **objetivos fundamentais**, tais como construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I a IV) (BRASIL, 1988).

No que toca às relações internacionais, o Brasil rege-se, entre outros, pelos **princípios**: da prevalência dos direitos humanos; da defesa da paz; do repúdio ao terrorismo e ao racismo; e a da cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (incisos II, VI, VIII e IX, respectivamente) (BRASIL, 1988).

Já no rol dos **direitos individuais fundamentais**, constante do art. 5º da Constituição da República (CR/88), desponta o direito à intimidade e honra do “ser humano trabalhador” (art. 5º, V e X, da CR/88) e que ele não poderá ser submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III) (BRASIL, 1988).

E, relativamente aos **direitos sociais** (art. 6º) (BRASIL, 1988), toda a “pessoa trabalhadora” tem direito à manutenção de sua saúde mental e psíquica, bem como ao meio ambiente laboral hígido (art. 6º c/c arts. 200, VII e 225, todos da CR/88) (BRASIL, 1988).

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) – não resta dúvidas – enquadra-se na categoria de “tratados ou convenções internacionais de direitos humanos”, porquanto o preâmbulo faz expressa referência às principais declarações de direitos humanos, bem como admite, de maneira explícita, que “a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos

direitos humanos”, constituindo uma “ameaça à igualdade de oportunidades”, sendo “inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente”.

Quanto à possibilidade de adoção no ordenamento jurídico interno, basta seja ela ratificada pelo Estado brasileiro, na forma prevista pela Constituição da República³¹, inexistindo qualquer incompatibilidade com o ordenamento jurídico interno. Ao revés, a Convenção revela-se em plena harmonia com as normas e princípios constitucionais e legais nacionais.

Ademais, conquanto a OIT não a tenha incluído no rol de convenções fundamentais, ao que tudo indica, trata-se apenas de uma questão de tempo, haja vista a natureza de **essencialidade** da norma.

7 CONCLUSÃO

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), como visto, contempla conceitos amplos de assédio moral e assédio sexual no mundo trabalho, precisamente para dar maior abrangência às situações concretas de assédio e violência.

Além dos princípios universais mais caros ao direito internacional do trabalho, a norma cosmopolita adota princípios específicos, no intuito de conferir maior efetividade no combate ao assédio no trabalho.

A eficácia da norma é assegurada por meio regras que impõem aos Estados ratificantes e aos empresários a obrigação de manter um meio ambiente laboral saudável, livre que quaisquer espécies de assédio.

A inclusividade e a interseccionalidade constituem as características mais marcantes da norma internacional, conferindo-lhe um excepcional potencial contramajoritário.

A Convenção nº 190 da OIT, embora decorrente de um processo cultural prevalentemente regulador, possui uma inegável carga emancipatória, inexistindo qualquer incompatibilidade com o ordenamento jurídico interno.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

31 Possuindo o *status* de “norma constitucional”, se aprovada na forma do art. 5º, § 3º, da CR, ou com força de “lei ordinária”, mas *status* jurídico de norma supralegal, conforme já decidiu o STF, acaso utilizado o procedimento previsto no art. 84, VIII, da CR (BRASIL, 1988).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de, MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo. Ed. LTr, 2013.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, Palo Alto, v.43, p. 1241-1299, jul. 1991. Disponível em: <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/mapping-the-margins-intersectionality-identity-politics-and-violence-against-women-of-color-kimberle-crenshaw1.pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

EDWARDS, Adrian. **Refugiado ou Migrante?** O ACNUR incentiva a usar o termo correto. UNHCR/ACNUR Brasil, Genebra, 1 Oct 2015. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2015/10/01/refugiado-ou-migrante-o-acnur-incentiva-a-usar-o-termo-correto/>. Acesso em: 13 out. 2021.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; MARTINS, Julianne Mendonça Barreto. Convenção n. 190 da OIT sobre violência e assédio no mundo do trabalho: uma análise das políticas de combate ao assédio sexual no trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 16, n. 94, p. 37-57, jan./fev. 2020.

HERRERA FLORES, Joaquín. **El proceso cultural**: materiales para la creatividad humana. Sevilla: Aconcagua, 2005a.

HERRERA FLORES, Joaquín. **Los derechos humanos como productos culturales**: crítica del humanismo abstracto. Madrid: Catarata, 2005b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 42ª sessão Genebra, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190.**

Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmstp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-lisbon%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_729459.pdf&clen=444738&chunk=true. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia.**

Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. 26ª sessão. Filadélfia, 10 mai. 1944. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmstp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F---ro-lima%2F---ilo-brasilia%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_336957.pdf&clen=111124&chunk=true. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 206.**

Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Filadélfia, 21 jun. 2019b. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmstp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-lisbon%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_729461.pdf&clen=356328&chunk=true. Acesso em: 13 out. 2021.

SANTOS, Claiz Maria Pereira dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, p. 53-80, jan./jun. 2020.

SILVA, Daniel Teixeira; BRASIL, Mariane Lima Borges. O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória: um olhar sobre o tema e a justiça do trabalho brasileira à luz da teoria interseccional de análise social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, p. 183-215, jan./jun. 2020.

BIBLIOGRAFIA

FARIA, Renato Vieira de; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 215/2021, p. 117-138, jan-fev/2021.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Violência no mundo do trabalho e novas tecnologias de gestão: os desafios para a construção do trabalho decente no centenário da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 207, p. 341-362, nov. 2019.

SOUZA, Raíssa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A convenção 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 81-104, p. 53-80, jan./jun. 2020.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. Haverá ratificação?: no centenário evento da OIT aprova-se a convenção 190 contra violência e assédio no trabalho. **Proteção: Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho**, Novo Hamburgo, v. 32, n. 332, p. 74-75, ago. 2019.

Publicado originalmente na Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 3, n. 6, 2021

A ESSÊNCIA IMEDIATA DA CONVENÇÃO 190 A PARTIR DE SUA PLENA VIGÊNCIA*

César Arese

A partir da vigência da Convenção 190 sobre violência e assédio o autor desdobra a definição de seu artigo primeiro. Encontra complexidade, amplitude, múltiplas nuances e impactos práticos.

Sumário:

I. Poucos Estados, mas muito impacto. II O texto. III. A qualidade inaceitável dos comportamentos e práticas. IV. Elementos indiferentes. IV.A. Efetivação do dano. IV.B. Tempo ou forma. IV.C. Intencionalidade do dano. V. Variedade de danos. VI. Violência e assédio sexual ou de gênero. VII. A adoção nacional da definição. VIII. Projeção no campo de aplicação. IX. Conclusões.

A essência imediata da Convenção 190 a partir de sua plena vigência

I. Muito impacto

Quatro anos após a aprovação em 2019 da Convenção 190 sobre violência e agressão no mundo do trabalho, foram registradas 31 ratificações, o que implica um alto nível de aceitação e um profundo impacto na consciência e na cultura jurídica internacional. Prova disso é a profusa bibliografia implementada no âmbito daquela organização [\[1\]](#), atividades de formação, investigações, etc. Mas o que resulta juridicamente relevante é o que impacta para além da diversidade de capítulos, em

** Artigo traduzido do espanhol para o português por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore*

César Arese

Professor na Universidade Nacional de Córdoba e Siglo XXI. Argentina

todo o sistema de relações trabalhistas.

O primeiro elemento central é que se trata de um instrumento de Direitos Humanos que parte do mais essencial do direito universal: alcançar a dignidade, a igualdade, a liberdade e garantir o direito humano a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Assim parece em seu preâmbulo e em suas regras essenciais.

Além das indicações programáticas para políticas de Estado completas e a negociação coletiva, imediatamente implanta, entre outras reformas, uma nova ideia e prática da conciliação trabalhista administrativa e judicialmente, porque a transação, conciliação e os acordos de liberação são entrepostos pela substância dos direitos humanos inalienáveis, incorpora-se definitivamente a violência e o assédio como acidentes de trabalho e, sem esgotar o tema, dispõe-se da inversão do ônus, no lugar da inconstante sustentação do principal caso da Suprema Corte da Argentina no caso “Pellicori” [2].

Seria possível continuar com um extenso conjunto de apreciações, mas, começando do início, a Convenção 190 traz uma definição que está provocando estudos e debates. E isso é só o começo. Pode-se debater se a definição requer uma regulamentação, precisão, detalhamento na legislação de cada país. Entretanto, por parecer autossuficiente, não depende de tais condições, como ocorre em outras passagens do instrumento sob análise, os operadores do Direito devem prestar muita atenção ao complexo artigo primeiro.

Por sua gênese normativa, completude, condição de autoridade e caráter ecumênico, impacta globalmente em qualquer invocação, aplicação e interpretação realizada sobre a matéria. Isto mesmo quando um país não tenha ratificado esse instrumento, ou não tenha regulamentado sua vigência interna [3].

I. O texto

Com o fim de facilitar a abordagem, transcreve-se o art. 1º da Convenção 190:

“1. Para efeitos da presente Convenção:

a) O termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; e

b) O termo 'violência e assédio com base no gênero' significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados”.

II. A qualidade inaceitável dos comportamentos e práticas

O conceito de conduta inaceitável é, certamente, dilatado. Ele pode ser lido em vários planos. Um, de ordem ética e moral e, portanto, somente repreensível nesse plano. Outro ponto de vista é a inaceitabilidade cultural, contextual ou subjetiva, pela qual um comportamento pode resultar inaceitável, segundo parâmetros dificilmente uniformizáveis a nível global.

Também se pode restringir ao fato de implicar as condutas ou práticas contrárias ao ordenamento jurídico, seja supranacional ou nacional, dando lugar às possíveis respostas punitivas. Nesse caso, será necessário que elas sejam tipificadas normativamente. De todos os modos, a inaceitabilidade de uma conduta como conceito segue sendo expansiva.

É importante enfatizar o olhar atribuído à subjetividade do comportamento violento ou assediador, porque o que pode caracterizá-lo para uma pessoa, pode não fazer o mesmo para outra. Mas, em todo caso, aprecia-se a partir da vítima.

Outro ponto de referência é que a violência e o assédio, os maus-tratos e outras figuras da violação da dignidade humana possuem apreciação no direito civil, penal e, obviamente, trabalhista, especificamente. Entretanto, o cruzamento normativo será feito com a definição básica do art. 1º da Convenção, no que se refere ao trabalho, segundo o campo compreendido.

III. Elementos indiferentes

III.A. Efetivação do dano

A Convenção confere igual qualificação à conduta violenta ou assediadora que tenha ocorrido, que se ameace, que se anuncie, ou outra alternativa que se apresente apropriada, a partir da vítima. A ameaça de um ato violento ou assediador produz

efeitos por si e, obviamente, não é necessário que se concretizem os fatos para que se convertam em condutas juridicamente condenáveis.

Evidente que a simples ameaça, às vezes, tem o mesmo efeito que a produção do fato. É possível falar de uma prática, infração ou delito de perigo que não requer a produção do dano, de forma efetiva, para sua configuração [\[4\]](#).

III.B. Tempo ou forma

Na definição da OIT, o ato violento ou assediador pode se produzir uma única vez, ou ser reiterado, o que dispensa uma discussão sobre se deve ser necessariamente sistemático e prolongar-se no tempo para ser definido como tal. Esse é um tema chave que define o padrão, porque na doutrina e jurisprudência, exige-se uma prática sistemática, repetida ou continuada. Isso porque um único ato, ou a repetição de atos, podem ser igualmente idôneos para produzir violência ou assédio no trabalho. Embora o artigo 1º trate do “conjunto de comportamentos”, ele não estabelece que seja mais de um, um sistema, uma continuidade ou complexo de atos, mas se refere ao universo de situações de violência e assédio que se está regulamentando e porque, logo se indica, podem-se manifestar de uma só vez, ou de modo reiterado.

III.C. Intencionalidade do dano

No conceito da Convenção 190 basta que o comportamento ou prática tenha um objeto do dano, independente de efetivar ou concretizar sua produção. Isso surge da redação porque, embora estabeleça que as condutas “tenham por objeto”, segue com “causem ou sejam suscetíveis de causar”. Se suprimida a primeira parte, o que está admitido na própria redação, resta a efetiva produção ou a suscetibilidade de causar como tipo legal condenado. Basta causar ou ter o potencial de dano para considerar uma prática violenta ou assediadora. Se a prática causa ou pode causar dano, isso não depende do objeto, finalidade ou propósito que a tenha motivado.

Ainda que não exista uma intencionalidade danosa, carece do elemento subjetivo do dolo ou da culpa, se se produz a lesão, objetivamente, há responsabilidade e condenação. Gera-se responsabilidade objetiva, independente da finalidade ofensiva do sujeito ativo do ato violento ou assediador. De tal forma, a vítima deverá fornecer indícios ou elementos suficientes da existência da patologia para fins de sua

verificação, dispensando-se a prova do elemento subjetivo ou teleológico do autor ou provocador. Não se deve esquecer que se encara a violação dos direitos de dignidade e igualdade, como direitos fundamentais trabalhistas [5].

Esse raciocínio não é pacífico, porque se poderia dispensar a menção ao “objeto” do dano, como ocorre com outras definições; e se expressam argumentos contrários à dispensa do fato teleológico, dando margem à legislação nacional [6]. Claramente, a Convenção está centrada na proteção das vítimas, mais do que do autor da violência ou do assédio, como parece óbvio [7].

IV. Variedade de danos

Embora a violência e, principalmente, o assédio, sejam frequentemente identificados junto ao dano psicológico, como se verá adiante, compreendem, sim, o dano físico direto e o psicológico, mas, além deles, o econômico e sexual que possa ser causado direta ou imediatamente, bem como danos indiretos ou mediados.

O tratamento é integral, como a reparação e a remediação são integrais. Em outras palavras, compreende tanto a morte, como outras lesões físicas, como as alterações psicológicas, os danos financeiros, a perda de emprego, danos morais, gastos, perda de oportunidades, projeto de vida, etc. [8].

V. Violência e assédio sexual ou de gênero

A Convenção teve impulso, origem e especial ponderação nas questões de gênero. Outorga especial consideração à violência de gênero, não somente na referência geral à definição, mas na ponderação de condutas e danos. Claramente, nota-se, aqui, a influência do movimento feminista e a preponderância atribuída à condição de gênero na estrutura da Convenção.

O fato de a definição trazer uma seção especial dedicada à violência de gênero abre um amplo campo de aplicação da Convenção, incluindo a identificação e a diversidade de gênero.

Esse foi um tema de especial debate na Conferência, porque o projeto da Recomendação 206 aludia como grupo vulnerável o setor LGBT, segundo a referência genérica do art. 6º da Convenção. Ele foi substituído pela interpretação geral em matéria de direitos humanos, mas, obviamente, esse grupo está sob a proteção da Convenção 190 [9].

O debate na Conferência da OIT abordou, detalhadamente, o conceito de grupos vulneráveis objetos de especial proteção, porque a inclusão das “pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, interessexuais e não conformantes de gênero”, no projeto da recomendação da Convenção, que sofreu a oposição do grupo de países africanos e da Rússia. Foram notadas outras fortes divergências, entretanto, o diálogo tripartite entre governos, empresários e trabalhadores permitiu difíceis consensos e a aprovação da Convenção, que é acompanhada por uma recomendação.

Por outro lado, a Convenção 190 deve ser operacionalizada com a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW), como expressamente indicado no preâmbulo, mas também com outros instrumentos, como a *Convenção Interamericana para Prevenir, Sancionar e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Belém do Pará); e *Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*, de 2013 (art. 1º. ao 4º.) [10], que voltam-se aos direitos de gênero, frente à violência, e são marcos incontornáveis. Evidente que isso demanda estudo, conhecimento, aprofundamento e aplicação complementar e interrelacionada de uma grande quantidade de normas e instrumentos estabelecidos como condições de sua aplicação e interpretação. Esse é um grande desafio para operadores do direito.

VI. A adoção nacional da definição

É sabido que a ratificação da Convenção a converte em norma mínima, ou piso, a partir da qual a legislação nacional não pode reduzir direitos. Essa operação deve respeitar integralmente a diretiva da norma da OIT. Quanto à diferenciação entre os conceitos de violência e assédio, claramente, a derivação se deu pelas dificuldades na distinção e, por outro lado, pela natureza geral, diretiva e estrutural da Convenção.

Como se pode apreciar, a Convenção é, certamente, genérica, não diferencia violência e assédio, nem tipifica as condutas ou práticas concretas que abrange. Atenta-se mais às consequências dos atos para, então, voltar-se aos comportamentos que podem ser qualificados como tal.

É uma espécie de caminho inverso, desde os dados e as vítimas até as práticas condenáveis dentro da qualificação da violência e assédio. Indica um marco a ser preenchido pela legislação, interpretação e pela jurisprudência, mas, ao mesmo tempo, é um conteúdo ou piso mínimo, a partir do qual sua aplicação deve operar.

Quanto à amplitude da definição, poderia se dizer que a ambiguidade ameaça contra a aplicação concreta e precisa da norma. Mas, ao mesmo tempo,

abre a ideia de violência e assédio como condutas para sua aplicação concreta a cada caso e, inclusive, que uma legislação nacional ou as convenções coletivas concretizem detalhamentos, pontuações, especificações que esclareçam e permitam a aplicação completa e diferenciada da Convenção.

VII. **Projeção no campo de aplicação**

Os art. 2º e 3º da Convenção definem os âmbitos pessoal e ocasional de aplicação da Convenção 190. Em primeiro lugar, protege os “trabalhadores e outras pessoas no *mundo do trabalho*”, mas não só ao assalariado típico em relação de dependência estável, mas também àqueles que não estão em uma relação estável, aprendizes e qualquer que seja a situação contratual, as pessoas em formação, incluídos os estagiários e os aprendizes, os trabalhadores despedidos, as pessoas em busca de emprego e os candidatos a uma vaga, em todos os setores da economia, tanto formal como informal, seja em zonas urbanas ou rurais. No caso dos trabalhadores da economia informal, a Convenção se estende a um amplo espectro de atividades e trabalhadores nem sempre visíveis para o Direito do Trabalho, segundo a Recomendação 204, sobre a transição da economia informal à economia formal, de 2015 [11].

Embora nos estudos prévios e no projeto da Convenção da OIT tenha se incluído como vítimas e como eventuais autores de atos de violência e assédio no mundo do trabalho “os empregadores ou trabalhadores, ou seus respectivos representantes”, essa disposição foi retirada no último debate, no momento de troca de emendas e opiniões, que ocorreu durante dois dias. O Grupo de Trabalhadores foi especialmente intransigente em negar a inclusão dos empregadores como vítimas de assédio e violência no trabalho, com o fim de evitar, segundo as discussões, que esse setor se vitimize, por exemplo, quando os sindicatos atuam coletivamente, no exercício de medidas de ação direta.

Quanto à **ocasionalidade** da produção de violência e de assédio no trabalho, o art. 3º. da Convenção indica que se aplica à violência e ao assédio, no mundo de trabalho, que ocorrem “durante o trabalho, em relação com o trabalho ou como resultado do mesmo”, vale dizer que inclui o conceito amplo de ocasião e de percurso (*in itinere*), como cenário possível de sua produção, tanto na esfera privada como pública [12].

De tal maneira, o escopo de aplicação da Convenção é suficientemente generoso para alcançar uma diversidade de situações, cujo centro de imputação é o trabalhador e seu direito a um mundo livre de violência e assédio.

VIII. Conclusões

A definição de violência e assédio no mundo do trabalho da Convenção 190 apresenta, definitivamente, várias questões de forte impacto, a saber:

A. Dois elementos centrais de aplicação: 1. Seu pertencimento ao elenco de direitos humanos com suas diretrizes operacionais e interpretação sobre a base da universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelação dos direitos humanos, tanto os direitos civis e políticos, como os econômicos, sociais e culturais e sua natureza inalienável o irrenunciável, iguais e não discriminatórios. 2. O impulso e a marcação do componente de gênero em todas as configurações prescritivas da Convenção e sua recomendação.

B. Seu caráter amplo e inclusivo.

C. Estar destinada a ser adaptada por legislação, convenções coletivas, protocolos, regulamentos, sentença, e qualquer outro instrumento que referencie à patologia da violência e do assédio no mundo do trabalho.

D. As sinalizações do caráter inaceitável dos comportamentos e práticas, e a consequente inalienabilidade do direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio; a indiferença da efetivação do dano, da manifestação no tempo ou na forma, do objeto ou finalidade dos danos para se configurar a existência da violência ou do assédio no mundo do trabalho, a admissão da variedade aberta de danos.

E. A amplitude do campo de projeção pessoal e espacial às figuras não contempladas dentro do conceito de relação de dependência, incluindo a ocasionalidade, para a verificação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

F. Em suma, a Convenção 190, tão somente a partir de sua definição, e a partir de 2022, aparece como um imenso desafio para os operadores do Direito em todos os níveis.

[1]

https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=violencia&locale=es_ES

[2]

Ver: Arese, César, Tres impactos procesales del Convenio 190: crisis de la conciliación del art. 15 LCT, reconfiguración de la LRT e inversión de cargas probatorias (sin "Pellicori"), *Revista Derecho Laboral*, Ed, Rubinzal Culzoni, II, 2021.

[3]

As primeiras considerações sobre a definição da Convenção aparecem em uma seção do meu trabalho, *El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral*, *Revista Derecho Laboral Actualidad*, Tomo: 2019, 2, p. 17; e se ampliaram em *La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190*, na Revista Jurídica del Trabajo, n. 6, Montevideo, set./dez. 2021, p, 104.

[4]

Molina Navarrete, Cristóbal, Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021, p. 91. Ver, seção 2,2: *De la cuestión definitoria a la cuestión tipológica: ni la intención ni el resultado son elementos del tipo jurídico acoso moral laboral*.

[5]

Ribeiro Costa, Ana Cristina, em *El contenido del Convenio 190 de la organización internacional del trabajo: definiciones y ámbito de aplicación -¿"vino nuevo en odres viejos"?*, In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021. p. 29, indica: "O conceito não inclui o objetivo ou efeito de atentar contra a dignidade da vítima ou outros direitos fundamentais da vítima, nem se requer motivos discriminatórios. A noção, portanto, gira em função do dano ou possível dano, mas não o confunde nem o faz coincidir com uma violação dos direitos fundamentais". Pode ser mais clara a versão original, em inglês - "*that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm*" - e, nem tanto, em francês - "*qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique,*

sexuel ou économique". Na versão em espanhol, não há a vírgula antes da conjunção "ou", o que faz parecer que somente ao segundo segmento haverá uma alternativa (que causem ou sejam suscetíveis de causar), e se pode discutir se as três alternativas o são ou não (ter como objetivo, causar, ser suscetíveis de causar). Mas o certo é que, na versão inglesa, as três são alternativas: basta que haja a intenção de causar dano, ou cause dano, ou seja suscetível de causar dano.

[6]

Correa Carrasco, Manuel, em *El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el Convenio 190 OIT*. In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dirs.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021 p. 17, desenvolve duas posturas possíveis frente à definição: a) A objetiva. A criação de um ambiente humilhante e ofensivo para a pessoa assediada é causada por atos imputáveis ao assediador. Por outro lado, b) Os atos violentos ou assediadores devem responder a uma finalidade tendente a causar prejuízos. Afirma que a definição integra os dois conceitos e a possibilidade de que a vítima tenha danos em seu patrimônio, em sua saúde psicofísica, ou em sua empregabilidade "não impede que se considere que toda a conduta assediadora supõe, em si, uma lesão em sua integridade moral". "Em outras palavras – diz –, a diferença entre aqueles danos que podem ou não estar presentes nos processos de assédio, o dano moral é consubstancial à conduta assediadora". Ele conclui atribuindo a interpretação restritiva ou diferenciadora, indicando que não deve se fazer uma transferência da constrição dogmática da responsabilidade objetiva a todos os casos de violência ou assédio. Indica: 1) No caso de assédio moral, a conduta assediadora não é, essencialmente, uma conduta discriminatória; 2) O elemento teleológico (intenção ou propósito de causar um prejuízo) é inerente à conduta assediadora, já que confere unidade de sentido ao conjunto de atos (de diversa índole e temporalmente dispersos) nos quais aquela se expressa que, de outro modo, poderiam ser irrelevantes ou anódinas; 3) O elemento intencional é determinante para diferenciar o assédio de outros fenômenos, aparentemente semelhantes e vinculados a práticas que supõem um exercício abusivo ou desviado das faculdades diretivas; 4) Trata-se de um elemento decisivo para diferenciar os distintos tipos de assédio. Ou seja, se se abstrai o propósito ou a finalidade pretendida pelo assediador (deduzidos de seus atos e que definem a conduta assediadora) e somente se atribui relevância aos efeitos sobre o mundo do trabalho e a vítima, seria

difícil determinar perante que tipo de assédio nos deparamos em cada caso (moral, sexual ou discriminatório); 5) Diferentemente da violência física, que pode ser fruto de um surto ou conduta reativa, estamos perante fenômenos que se caracterizam geralmente por constituir ou desencadear um processo, o que leva implícita uma certa premeditação.

[7]

Pons Carmena, María, *Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190*, em *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, v. 1, n. 2, 2020, p. 38, referenciada por Ana Cristina Ribeiro Costa, *In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021, p. 29, esclarecendo que, a pesar de concordar com Correa Carrasco sobre o elemento da vontade, “a autora reconhece, no entanto, que o elemento objetivo prevalece e que a Convenção se centra, especialmente, na produção de um dano”.

[8]

Ver art. 1º. e 2º. da *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar toda a Forma de Violência contra a Mulher*. O art. 5º. da Lei 26.485 define os tipos de violência contra a mulher de caráter físico, sexual, psicológico, econômico, patrimonial e simbólico. O art. 6º. define a violência no âmbito do trabalho. A violência “econômica e patrimonial” é tratada assim: “A que visa ocasionar prejuízo aos recursos econômicos ou patrimoniais da mulher, através de: a) A perturbação da posse, detenção ou propriedade de seus bens; b) A perda, subtração, destruição, retenção ou distração indevida de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos patrimoniais; c) A limitação dos recursos econômicos destinados a satisfazer suas necessidades ou privação dos meios indispensáveis para viver uma vida digna; d) A limitação ou controle de sua renda, assim como o recebimento de um salário inferior por igual tarefa, dentro de um mesmo lugar de trabalho”.

[9]

Art. 13. “A referência aos grupos vulneráveis e aos grupos em situação de vulnerabilidade, no artigo 6º. da Convenção deveria ser interpretado em conformidade com as normas

internacionais do trabalho e os instrumentos internacionais sobre direitos humanos aplicáveis”.

[10]

Art. 4. “Os Estados que se comprometem a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de discriminação e intolerância, incluindo. (...) iv. A violência motivada por qualquer um dos critérios enunciados no artigo 1.1”.

[11]

Art. 4. A presente Recomendação se aplica a todos os trabalhadores e todas as unidades econômicas da economia informal, incluindo as empresas, os empresários e os espaços e, em particular, a: a) Àqueles que possuem e exploram unidades econômicas da economia informal, como: i) Os trabalhadores autônomos; b) Os empregadores; e iii) Os membros de cooperativas e de unidades da economia social e solidária; b) Os trabalhadores familiares auxiliares que, autonomamente, trabalham em unidades econômicas da economia formal ou informal; c) os trabalhadores assalariados com empregos informais que trabalham em empresas formais ou em unidades econômicas da economia informal, ou para elas, incluindo, entre outros, os que estão em situação de subcontratação, ou que trabalham em cadeias de fornecimento, ou como trabalhadores domésticos remunerados; e d) Os trabalhadores cujas relações de trabalho não são reconhecidas ou regulamentadas”.

[12]

“a) No local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados, quando são um local de trabalho; b) Nos lugares onde o trabalhador é remunerado, descansa ou faz refeições, ou usa as instalações sanitárias, de higiene e vestuário; c) Durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais ou de formação, relacionadas com o trabalho; d) Através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; e) No alojamento fornecido pelo empregador; e f) Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho”.

OPERÁRIOS, SALÁRIOS E SINDICATOS

Almir Pazzianotto Pinto

Façamos algum esforço para imaginar o dia a dia de um modesto operário. É casado, tem três filhos pequenos. Ganha em torno de R\$ 9,50 por hora. Reside na periferia de São Paulo, em viela mal iluminada, sem esgoto e água tratada. O casebre possui sala, quarto, banheiro e cozinha. Paga R\$ 500,0 de aluguel. Toma duas conduções, para ir e voltar do serviço.

Levanta-se às 5 horas, para entrar no trabalho às 7. Deixa a fábrica às 17 horas. Se não chover e o trânsito estiver descongestionado, às 19 horas estará de volta para magro jantar com a família. Distrai-se com a TV. Assiste a programas evangélicos. Ignora o noticiário político. Não compreende a linguagem jornalística, e desacredita o que ouve e vê.

Trabalha 35 dias para receber o pagamento correspondente ao mês anterior no quinto dia útil do mês seguinte. Se tiver sorte, fará algumas horas extras, ou bico, nos domingos. O holerite é preenchido de forma incompreensível.

Localizada na zona leste, a fábrica tem 20 empregados. Resiste à brutal carga tributária, à insegurança jurídica, às concorrentes maiores e modernas, à invasão de produtos chineses. O receio maior do patrão é o famigerado passivo oculto.

A vida deste homem simples e decente não conhece mudanças. Terá um mês de férias, mais um terço, gozadas em casa. Aproveitará para reparos domésticos. Se houver dinheiro, visitará parentes no interior distante do País, de onde veio à procura de melhores condições de vida. Serão três dias de ônibus, com paradas para refeições de estrada e se aliviar no banheiro do posto de gasolina.

Almir Pazzianotto Pinto

Advogado. Foi Ministro do Trabalho e presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Depois de pagas as despesas com aluguel, arroz, feijão, gás de cozinha, óleo de soja, pouca mistura, pó de café, luz, material escolar, com o que lhe resta poderá adquirir roupa para a mulher e filhos na região da Rua 25 de Março, ou do Largo de Santo Amaro, onde encontrará artigos baratos. Em dezembro, com parte do 13º salário pagará dívidas; o que sobrar será gasto em brinquedos para as crianças e o panetone do Natal.

A companheira faz prodígios que os economistas não conseguiriam entender. Pesquisa preços no atacadão do bairro, no armazém próximo, no final da feira aos sábados, na quitanda, na farmácia. Foge dos supermercados. Um pedaço de carne de segunda, ou de frango, manteiga, frutas, uma garrafa de suco, são comprados para os domingos. Do gasto mensal, em torno de 20% vai para o governo. A família desconhece luxos como óleo de oliva, vinagre de maçã, bacalhau, salmão, picanha, ou outro corte de primeira qualidade.

Gorda fatia do salário é recolhida pela Previdência Sem o direito de recusa, contribui para o INSS, com a vaga esperança de minguada aposentadoria na velhice. Salário é salário; não é rendimento. Ainda assim, está obrigado a recolher Imposto de Renda.

Libertá-lo da contribuição sindical obrigatória - o velho Imposto Sindical - foi ato de sabedoria e caridade. A perda de um dia de pagamento sempre lhe causou prejuízo irrecuperável. Exerce o direito de não se sindicalizar, embora ignore que se trata de garantia constitucional. Desconhecendo a localização do sindicato, o que faz, quem preside, prefere se congregar na igreja mais próxima, pagar o dízimo, participar do culto no final da semana, conviver com os irmãos e ouvir leituras da *Bíblia* pelo pastor, pessoa igual a ele.

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), destinada a criar modalidade espúria de Imposto Sindical, desperta no trabalhador sentimento de revolta contra o governo que o impõe, o empregador que o debita, e a entidade que não o representa. O primeiro impulso será no sentido de defender o salário. Como? Protestar no sindicato, após cansativo dia de serviço? Já lhe disseram, porém, que, se for, perderá dinheiro e tempo. Ouvirá tantas exigências que desistirá.

O que levou ministros do STF a tomarem a pérfida decisão, senão a ignorância

da vida do operário e a ilusória visão da estrutura sindical?

Matéria publicada pelo **Estado** recentemente (16/9, B4) assinala que em dez anos os sindicatos perderam 5.2 milhões de filiados. Embora o número de trabalhadores tenha aumentado 4,9%, de 2019 para 2022, o total de sindicalizados caiu 12,7% no mesmo período. Na última década a redução foi de 36,6%. Apenas 9,6% dos trabalhadores são sindicalizados. O fenômeno resulta do medo ao desemprego, da falta de legitimidade das lideranças, do entrelaçamento de sindicatos e centrais com o submundo dos partidos políticos, do desencanto com aqueles que deveriam representá-los.

Para se recuperar, e tentar ser autêntico e forte, o movimento sindical deve abandonar práticas autoritárias legadas pelo Estado Novo (1937-1945) e empreender esforços no sentido de se modernizar. É sabido que o modelo da Carta de 1937, levado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, está em conflito com legítimas aspirações democráticas de trabalhadores e patrões. Sindicato único, investido pelo Estado do monopólio de representação, com arrecadação compulsória, não combina com a sociedade livre e pluralista prevista na Constituição.

Publicado originalmente no **O Estado**, 15/9/2023, pág. A4

“Ô MOÇA, MAS NÃO TE PREOCUPA PORQUE EU NÃO VOU SUJAR TEU BANCO”: VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NO TRABALHO PLATAFORMIZADO E A PROTEÇÃO DAS MULHERES CONTRA O ASSÉDIO NO CONTEXTO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

Ana Carolina Reis Paes Leme

Viviane Vidigal

Resumo

O presente artigo tem como escopo analisar as violências de gênero sofridas por mulheres no contexto do trabalho plataformizado, com destaque para o assédio sexual. O modelo de trabalho plataformizado atualiza e aprofunda a desigualdade de gênero existente em outras configurações laborais e agudiza os mecanismos de discriminação às mulheres. Para construir os argumentos, serão apresentados dados empíricos, recolhidos de entrevistas semiestruturadas realizadas com trabalhadores(as) plataformizados(as) das pesquisas científicas de Ana Carolina Reis Paes Leme (2022), Viviane Vidigal (2020/2023), Maíra Morato Machado (2022) e Maria Julia Tavares Pereira (2022).

Palavras-chave: motoristas; empresas-plataforma; gênero; violências; assédio sexual.

Ana Carolina Reis Paes Leme

Ana Carolina Reis Paes Leme. Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Autora dos Livros “Da Máquina à Nuvem” e “De Vidas e Vínculos”. Canal do Youtube: Ana Carolina Paes Leme.

Viviane Vidigal

Professora Universitária e Pesquisadora. Socióloga do Trabalho. Doutoranda e mestre em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), pós graduada em Direito do Trabalho, pós graduada em Direito Penal. Coordenadora do núcleo de Sociologia da ESA/OAB/SP. Coordenadora da coleção “Direito, Tecnologia e Trabalho”, ed. Mizuno.

INTRODUÇÃO

Às madrugadas, as ruas tranquilas das grandes capitais brasileiras proporcionam aos/às motoristas plataformizados transitarem livremente: livres de tráfegos intensos, mas também livres de diretos que os/as protegem. A este despeito, a liberdade existente entre homens e mulheres não é igual, posto que elas são aprisionadas em convenções sociais e reféns de uma sociedade patriarcal, machista e misógina. Foi transitando “livremente” pelas ruas vazias de Porto Alegre as três da madrugada, que a motorista, entrevistada em pesquisa científica, ouviu as seguintes palavras de um passageiro homem: **“ô moça, mas não te preocupa porque eu não vou sujar teu banco”**.

A liberdade de direitos, a ausência de uma rede de proteção trabalhista e social, entrelaçada ao modo como o trabalho se organiza por plataformas contribui para que as mulheres sejam mais afetadas neste modelo trabalhista. O modelo de trabalho plataformizado atualiza e aprofunda a desigualdade de gênero existente em outras configurações laborais e agudiza os mecanismos de discriminação às mulheres. O artigo propõe realizar uma análise das violências de gênero sofridas por mulheres no contexto do trabalho plataformizado, com destaque para o assédio sexual.

Em razão do trabalhado plataformizado ser espreado em diversas atividades distintas, as relações deste formato laboral com gênero, raça e classe só podem ser respondidas caso a caso. A distribuição desigual de oportunidades e os desafios variam, pois, a Uber é muito diferente da iFood que, por sua vez, é muito diferente do trabalho realizado para outra empresa-plataforma. De modo que este artigo traz um panorama geral das tensões encontradas na atividade das motoristas e os recortes específicos das entregadoras ainda de forma incipiente.

Os dados aqui apresentados são resultados de quatro pesquisas empíricas de pesquisadoras brasileiras que contemplam questões de gênero na análise: A primeira, realizada por Viviane Vidigal, intitulada “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber”, trata-se de pesquisa de Mestrado em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas. A segunda, realizada por Ana Carolina Reis Paes Leme, intitulada “De Vidas e Vínculos”, trata-se de pesquisa de Doutorado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. A terceira, por Maíra Morato Araújo Machado “Plataformizadas: uma reflexão sobre o trabalho feminino nas plataformas digitais de transporte e entrega”, trata-se de mestrado Direito da Pontifícia Universidade Católica de

Minas Gerais. A quarta por Maria Julia Tavares Pereira “A plataformização do trabalho não tem rosto de mulher: as experiências e percepções de condutoras”, trata-se de Mestrado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora, Para este artigo, contaremos com excertos das entrevistas realizadas. Os nomes apresentados são fictícios e seguem o acordo de anonimato firmado entre entrevistados(as) e as pesquisadoras.

O artigo está estruturado, para além da introdução, da seguinte forma: na primeira parte, será problematizado o estigma “mulher ao volante, perigo constante”. A segunda parte abordará a questão da “mulher ao volante, assédio constante”. Na terceira parte, será analisada a discriminação algorítmica. A última parte estabelece considerações finais.

1. “MULHER AO VOLANTE, PERIGO CONSTANTE”

. Visualizar os padrões que aparecem nos discursos e práticas sociais, revelando a marginalização que as mulheres sofrem no espaço do trabalho plataformizado auxilia na compreensão das diferenças e desigualdades de gênero (CASTRO, 2013).

A pesquisadora Viviane Vidigal (2020) relata que estava há algum tempo chamando Uber aleatoriamente, durante a pesquisa e no pré campo, de segunda-feira a sexta-feira, em horário comercial. A fim de verificar se existia perfil de motorista diverso daquele que havia encontrado até então, chamou pelo aplicativo um(a) motorista, em um domingo, às nove da noite. Quem a atendeu foi Solange, 32, ensino médio, a primeira motorista mulher entrevistada pela pesquisadora. Solange alegou que só trabalhava à noite, depois das oito, “todos os dias, mas só no período noturno, sem hora determinada para terminar, até a hora que meu corpo aguentar” (VIDIGAL, 2020).

Vidigal- Já andei de Uber umas 30 vezes, você é a primeira mulher que conheço. Só motoristas homens até agora...

Solange- Existe muito mais homens mesmo, no começo então eram só homens. Agora até que tem mais mulheres.

Vidigal- Mas por que isso?

Solange- Por que é pra dirigir, não falam que mulher é barbeira? (risos). Quantas motoristas de ônibus, táxi, caminhão você vê por aí? Coisa de homem.

Vidigal- Mas você sente preconceito por parte do passageiro?

Solange- No começo alguns homens brincavam comigo, mas agora todo mundo é Uber, então fica meio que normal ter mulher também. E as passageiras mulheres gostam mais, se sentem mais seguras. (Solange, 29 de julho de 2018)

O discurso de Solange deixa clara a diferença de gênero na profissão, como as mulheres foram se inserindo na profissão de motorista conforme ela foi se popularizando. Uma série de elementos e processos confluem para se explicar a diferença quantitativa existente entre homens e mulheres nessa atividade, bem como a diferença positiva no número de mulheres em “guetos” ocupacionais femininos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000), como é o trabalho de cuidado plataformizado estudado por Maria Julia Tavares Pereira (PEREIRA, 2022).

Pesquisando as origens do estereótipo negativo da “mulher motorista”, Berger explica que com a primeira guerra mundial, os homens estadunidenses se afastaram de casa, mas deixaram seus carros para trás, criando as condições para que as mulheres aprendessem a dirigir. No entanto, essa possibilidade da apropriação do automóvel pelas mulheres teria sido vista com preocupação pelos homens, que temiam que, com a liberdade proporcionada pela facilidade de locomoção, elas rejeitassem seus maridos, filhos e lares (BERGER, 1992 apud VIDIGAL 2021).

A pesquisa de mestrado “As representações sociais do carro, da velocidade e do risco em jovens” realizada por Ligia Souza questionou sobre a forma como os homens e mulheres se apropriam do veículo, como o significam e que usos atribuem a ele, chegando à conclusão que o comportamento de risco no trânsito é bem valorizado pelos homens e conseqüentemente mais frequente (SOUZA, 2001).

A construção social das masculinidades pode ser um fator relevante na determinação das práticas de motociclistas em geral (MIRANDA; NASCIMENTO, 2018). A relação imbricada do motociclismo e das masculinidades é configurada não apenas objetivamente, mas também como um espaço subjetivo masculinizado (MIRANDA; NASCIMENTO, 2018). Não por acaso os elementos constituintes do estereótipo negativo dos motoboys descrito por Diniz et al. como a “imprudência”, “ousadia”, “irresponsabilidade” e o “prazer por fortes emoções” (DINIZ; ASSUNÇÃO; LIMA, 2005) coincidem com características historicamente atribuídas ao gênero masculino (KIMMEL, 1998).

Acompanhando um movimento paredista em julho de 2020, no município

de Campinas-SP, Viviane Vidigal, conta que Fernanda era a única mulher entre aproximadamente cinquenta motociclistas. A entrevistada ao ser questionada como se sentia sendo a única mulher entre tantos homens, a entrevistada disse que também tinha sua namorada- apesar dela não estar presente naquele momento- e que ambas eram bem aceitas por serem “lésbicas, doídonas e sem medo de nada”. Neste caso, o apagamento da feminilidade para não ser lembrada como mulher aparece como estratégia para aceitação e pertencimento aos laços de irmandade (*brotherhood*) e aos elos de cooperação estabelecidos entre homens (VIDIGAL, 2021). Este apagamento para não serem lembradas como mulheres também aparece como estratégia para se protegerem das violências de gênero, conforme verificaremos no tópico a seguir.

2. MULHER AO VOLANTE, ASSÉDIO CONSTANTE

As pesquisas sobre motoristas plataformizadas também identificaram a vulnerabilidade e a exposição dessas mulheres, durante o exercício da atividade laborativa, a violências de gênero, em especial o assédio sexual¹.

Ana Carolina Reis Paes Leme (2022) abordou o grave problema da segurança dos motoristas e, em especial, das motoristas em sua tese de doutorado. Entrevistou, juntamente com Viviane Vidigal, a Presidente do Sindicato do Rio Grande do Sul, que contou que prefere dirigir à noite, para poder ficar com sua filha de 13 anos durante o dia. Todavia, laborando no período noturno, já foi vítima de assalto e de assédio:

“Infelizmente, além de assaltada, a gente é assediada. Eu fui assediada por uma mulher, e fui assediada por homens. A galera bebe e acaba passando dos limites, infelizmente. Não é desculpa né? Mas o assédio mais estranho que eu tive foi há pouco tempo, peguei o passageiro

1 Segundo Alice Monteiro de Barros, as manifestações do assédio sexual são inúmeras, podendo assumir a forma não verbal (“olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações [...] exibicionismo, dentro outros”, verbal (convites para sair, telefones obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual) e física (“toques, encurrallamento [...] roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, etc). A autora adverte que, na maioria das vezes, os gestos são acompanhados de linguagem sexista e que a doutrina vem sustentando não ser necessário um “não” expresso, pois a conduta ou os movimentos do corpo da mulher podem traduzir sinais evidentes de recusa. O assédio sexual, conforme preceitua Monteiro do Barros, por se tratar de violência contra outrem, até com reflexos psicológicos, poderá configurar também assédio moral. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008. p. 935-937.

saindo de uma casa de *swing*, em Canoas, pra levar pra Porto Alegre. [...] Nós viemos falando sobre assalto, como é que é ser mulher trabalhando de noite, coisa e tal, e ele parecia não estar embriagado. Aí quando eu cheguei na residência dele, ele disse assim pra mim: *“moça, posso te fazer uma pergunta?”* E eu, ih, ferrou né? Quando o cara faz esse tipo de pergunta, lá vem bomba. Aí eu disse assim, *“poder o senhor pode, se tu acha que deve fazer, pode fazer, mas já adianto que eu não sei se eu vou responder”* E ele: *“ah é que eu tenho um fetiche”*.” (Carina, RS, 31.08.2021-LEME, 2023).

De acordo com a entrevista, ela então precisou “contar até 10” já que, para trabalhar nas plataformas, é necessário ter cautela sobre o que será dito ao passageiro, posto que uma situação dialógica se desenvolve dentro do automóvel, sendo passível de constituir justificativa da exclusão do motorista pela plataforma, sem o direito de defesa. Nas palavras da entrevistada, mesmo que ela pudesse dizer à plataforma, “olha, mas ele me assediou, disse isso, aquilo, tentou me agarrar”, há possibilidade de ser excluída, ainda que possa ajuizar ação e afirmar assédio sexual ou moral (LEME, 2022).

No caso da Presidente do Sindicato do Rio Grande do Sul, é possível dizer, juridicamente, que o assédio se configurou. Após dizer à motorista que tinha um “fetiche”, o passageiro verbalizou que gostaria de realizar masturbação dentro do automóvel, na presença da entrevistada. Segundo a entrevistada, o agressor assim verbalizou **“eu tenho um fetiche de bater uma punheta dentro dum carro de uma motorista de Uber e que a motorista fique me olhando”** A entrevistada relatou que tal episódio sucedeu-se às três da manhã e que sua vontade era **“tirar o cara a paulada de dentro do carro”**. Mesmo percebendo seu desconforto, o passageiro ainda disse: **“ô moça, mas não te preocupa porque eu não vou sujar teu banco”**. Ao que a motorista solicitou que ele descesse do carro imediatamente e que gostaria de reportar à Uber também de imediato, mas já estava com uma corrida a ela direcionada pela plataforma, para buscar outro passageiro no aeroporto (LEME, 2022).

Leme (2022) esclareceu que, nesse contexto de organização produtiva, em que o algoritmo envia corridas sequenciais ao motorista, não permitindo que o trabalhador suspenda a prestação de serviço, ou tenha possibilidade de fazer pausas entre uma corrida e outra, a entrevistada reportou a Uber somente após ter finalizado a nova corrida. Alegou seu constrangimento ao sofrer um assédio sexual de um passageiro durante o trabalho, mas não obteve resposta satisfatória da empresa, dando-se conta

da ausência de providências para evitar que isso acontecesse também a outras motoristas.

De acordo com a entrevistada, a Uber respondeu com uma *“resposta pronta deles que vem, ah, lamentamos muito pelo ocorrido, a gente não compactua com esse tipo de coisa dentro do carro, blá blá blá, vamos seguir monitorando esse passageiro, se você quiser, você pode fazer um B.O., é só você se dirigir a uma delegacia [...]”*. O posicionamento da empresa foi o de não excluir o cliente, mas apenas deixar de parear a conta do passageiro com a da motorista. Ao ver da entrevistada, isso acarretaria a possibilidade de o passageiro praticar reiteradamente assédio sexual contra outras motoristas. O que, em suas palavras, *“é um absurdo”*.

Apesar da mensagem da Uber informar o caminho jurídico da formalização de denúncia policial, ao aventar a possibilidade da motorista se dirigir até uma delegacia para formalizar um boletim de ocorrência contra o agressor, a entrevistada explicou que não foi possível, porque, ao encerrar a corrida, *“aparece o endereço onde eu peguei e onde eu larguei, não aparece nem o nome do cliente”*. A entrevistada não formalizou sequer um boletim de ocorrência porque a plataforma não lhe forneceu o nome do passageiro que a assediou² (LEME, 2022).

A pesquisadora aponta que a situação de vulnerabilidade das motoristas, mesmo expostas a casos explícitos de assédio como o descrito acima, se torna mais ameaçadora à própria vítima, devido à possibilidade de ser desligada da plataforma e perder sua fonte de renda, caso o cliente faça uma reclamação ou mesmo apenas lhe dê uma nota baixa (LEME, 2022).

As experiências de assédio durante o trabalho em plataformas de transporte não se limitam *“aos comentários pejorativos, cantadas e ao envio de mensagem por passageiros com segundas intenções”*, conforme pesquisa realizada por Maria Júlia Tavares Pereira (2022). A pesquisadora relatou um caso de uma motorista que foi

2 Ressalta-se que não seria obrigação da vítima informar a plena definição da autoria do delito, sendo que, após registro de boletim de ocorrência *“a apurar”*, seriam realizadas diligências pelos órgãos investigatórios no sentido de buscas em sistemas e outras providências que tornam possível desvendar nome e qualificação completa do autor do fato criminoso que pode ser enquadrado no delito previsto no artigo 215-A do Código Penal. Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave. (BIANCHINI, Alice; BAZZO, Mariana; CHAKIAN, Silvia. **Crimes contra mulheres: Lei Maria da Penha, crimes sexuais, feminicídio**. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 268).

vítima de assédio sexual em três situações diferentes: “Já me disseram que eu passava a marcha de um jeito sexy”; “um rapaz se sentou no banco ao meu lado, fomos conversando e ele colocou, apoiou, a mão na minha perna” e “uma outra vez foi com um senhor, de uns setenta e poucos anos, ele elogiou meu sotaque e colocou a mão na minha barriga” (PEREIRA, 2022).

A motorista entrevistada por Maria Júlia Tavares Pereira relatou que, ao reportar o assédio sexual à plataforma, a empresa lhe enviou “mensagem dizendo que lamentava o ocorrido, que não iria destinar corridas daquele passageiro para mim” (PEREIRA, 2022). A motorista demonstrou indignação pelo fato de a empresa não excluir esse cliente da plataforma, a mesma indignação que a Carina verbalizou no sentido de ser uma “injustiça”, porque permite que outras motoristas possam vir a ser vítimas também desse homem.

Por sua vez, Viviane Vidigal (2020) relatou que uma das entrevistadas da pesquisa que realizou durante o Mestrado detalhou o assédio que sofreu: “bom, foi um passageiro que chamou pelo aplicativo e durante o trajeto colocou seu órgão sexual para fora e tirou fotos dentro do carro, quando escutei o flash olhei para o lado e gritei para ele se retirar imediatamente do meu veículo” (VIDIGAL, 2020).

A entrevistada Patrícia, 45, ensino médio, explica que começou a dirigir pela Uber por entender ser uma boa oportunidade “a Uber é uma boa, o problema é que só não é fácil como imaginávamos por ter que trabalhar muitas horas, expostos a riscos, eu mesma fui até assediada dentro do meu carro, tenho boletim de ocorrência e tudo. Mas enfim, precisamos né”. Na sequência, a entrevistada detalhou o assédio que sofreu “bom, foi um passageiro que chamou pelo aplicativo e durante o trajeto colocou seu órgão sexual para fora e tirou fotos dentro do carro. Quando escutei o flash, olhei para o lado e gritei para ele se retirar imediatamente do meu veículo” (VIDIGAL, 2020).

Alega que apesar de ter sido orientada por sua advogada, não entrou com um processo pois se diz cansada, “na verdade já estou cansada sabe, muitas coisas que sei que são de direito a gente acaba abrindo mão”. Ela se sente vulnerável dirigindo para o público por ser mulher, já que seu marido, também motorista “sofreu apenas agressões verbais por parte dos passageiros que não entendem que não somos obrigados a ter cadeirinha, a ter grande quantidade de troco, que não podemos parar em local proibido, que não podemos levar pacote ou excesso de passageiros, só essas situações de dia a dia dos uberes” (VIDIGAL, 2020).

Esse sentimento de vulnerabilidade é compartilhado por outras mulheres motoristas. Há inúmeros relatos de assédio sexual e moral nos grupos de *Facebook*. Observamos que uma das estratégias que elas usam para não serem assediadas é ignorar sua feminilidade, se colocando como neutras/masculinas (CASTRO, 2013). Há o apagamento da imagem feminina, ao fazer coque no cabelo, não passar maquiagem e usar roupas que classificam como “vestir mal”. Verificamos o desligamento da chave de gênero por meio da corporeidade para evitar o assédio quando em um ambiente masculinizado. Apagam gênero para não sofrer preconceito e para não serem lembradas como mulher (VIDIGAL, 2021).

Um sentimento comum às mulheres entrevistadas, segundo Maíra Morato Araújo Machado, é o medo: “existe sempre uma sombra de medo que paira constante em seus discursos, é o pavor de ser assediada, agredida, maltratada, estuprada, assaltada” (MACHADO, 2022).

Uma entrevistada por Viviane Vidigal diz que primeiro foi motorista de Uber e entregadora, depois passou a trabalhar como manicure plataformizada, um trabalho que sempre fez “como bico”, na atividade que alega amar. Se sente “muito mais segura”, trabalhando para outras mulheres, “um trabalho de mulher para mulher”, pois quando era motorista de Uber, era constantemente assediada. Fator que, com a ajuda de profissionais especializados, tem a compreensão ter colaborado para o desencadeamento da síndrome do pânico, “eu não tinha tanto medo de ser assaltada, meu medo mesmo era ser estuprada”. “Trabalhando sem medo, é mais fácil não ficar doente por stress” (VIDIGAL, 2021).

Ao analisarmos a imbricação classe, violência, trabalho, podemos verificar o deslocamento da noção de risco nas profissões ao incorporarmos viés de gênero à análise. A entrevistada demonstrou se sentir mais segura exercendo a atividade de manicure “de mulher para mulher”, um trabalho que compreende ser feminino, reportando-se primeiro princípio da divisão sexual do trabalho (separação). Ainda, para ela, era mais seguro trafegar em uma bicicleta com sua filha, entre os carros, do que transitar dentro de um carro com um passageiro homem. Um paradoxo que ao mesmo tempo que cria risco, cria segurança. Apresenta o perigo e apresenta o conforto, pois se sente mais protegida enquanto mulher.

A proteção das mulheres contra o assédio se encontra no contexto da Convenção 190 da OIT. A Convenção 190 da OIT protege as trabalhadoras e outras pessoas no

mundo do trabalho, incluindo as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, independente, portanto, da existência ou reconhecimento do vínculo empregatício. Ao retificar a Convenção 190 da OIT, o Brasil se comprometerá a adotar uma abordagem inclusiva, integrada, abrangente e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que deverá incluir também a prevenção ao assédio das trabalhadoras contratadas por empresas-plataforma.

3. DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

Com o desenrolar da pesquisa de campo, Leme (2023) concluiu que não há como olhar o mundo sem a lente dos marcadores sociais de diferença de raça, gênero e classe, porque os vínculos e vivências que apareceram nas entrevistas por ela realizadas deixaram evidenciado que a pesquisa não poderia deixar de considerar tais aspectos (LEME, 2023). Uma entrevistada por Viviane Vidigal, relata que a despeito de toda sua narrativa problemática trabalhando para empresas-plataforma, a sua situação nunca foi das piores, ao se comparar com sua prima entregadora, que tem “a pele mais escura que a minha, que ainda sou meio clarinha, recebia olhares desconfiados do porteiro e chegou a ser abordada pela polícia”. Esta fala da entrevistada denuncia que as vivências dessas mulheres são, naturalmente, heterogêneas. O trabalho plataformizado, portanto, torna-se um espaço privilegiado para se pensar na interseccionalidade (CRENSHAW, 2002) dos marcadores sociais de diferença e a produção de hierarquias entre os eixos de opressão de gênero, de raça e de classe (VIDIGAL, 2021).

As discriminações baseadas em marcadores sociais como classe, raça, gênero, tanto podem se concretizar em ações de clientes, gestores e como também se perpetrar por meio de comandos automatizados no algoritmo, cuja capacidade de aprendizagem de máquina pode, inclusive, ampliar vieses que aprofundam estruturas discriminatórias presentes na sociedade. Além disso, Leme (2022) nota que “só o fato de ser gerido em seu trabalho por um algoritmo, que é o olho e a mão do empregador transnacional, mas que não justifica suas ações, não dialoga, não ouve, é vivenciado pelo trabalhador como injustiça, ao ser reduzido a apenas um número, ou seja, uma não pessoa” (LEME, 2022). Em “Feminismo para os 99%”, Fraser, Arruzza, e Bhattacharya apontam como o capitalismo se aproveita das diversas estruturas de dominação e discriminação

pré-existentes, como divisão racial, patriarcado, discriminação de gênero e classe e desigualdades geopolíticas para conformar e alimentar a sua própria estrutura de dominação (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019).

A história de Michelly, entrevistada por Viviane Vidigal, uma mulher, jovem, negra, periférica articula questões de raça, classe, gênero, juventude e a relação com o algoritmo. Se tornou entregadora na atividade mais precária, a de bicicleta, porque não tinha mais condições de investir em um novo carro ou em uma motocicleta. Michelly adoeceu dirigindo para empresa-plataforma. Nascida e domiciliada em Campinas/SP, foi demitida em 2015, de um restaurante onde era empregada e exercia a função de caixa. Este fora seu último contrato de trabalho celetista. Em dezembro do mesmo ano, começou a trabalhar como motorista Uber. Com menos de um ano dirigindo, foi diagnosticada com síndrome do pânico, gerada pelo estresse excessivo que passava nas ruas e principalmente pelo medo que tinha de sofrer violência sexual ao transportar passageiros homens (VIDIGAL, 2021).

A doença ocupacional obrigou a entrevistada a ficar parada por algumas semanas, “tinha crises fortes, tremia, passava muito mal, achava que iria morrer”. Os médicos a aconselharam a parar de dirigir, ou ao menos diminuir o tempo de trabalho se quisesse melhorar. Medicada por um psiquiatra, sob influência de remédios controlados, voltou a rodar. No entanto, com as contas atrasadas, precisou trabalhar ainda mais horas por dia do que trabalhava anteriormente ao seu recesso forçado não remunerado. Mesmo dirigindo por mais tempo- passou a trabalhar também aos domingos e no período noturno- não conseguia sanar as dívidas. Então, em 2018, sofreu um acidente de trânsito. Perdeu o veículo usado que havia comprado com “economias da vida toda” (VIDIGAL, 2021).

Sem carro e sem saúde, resolveu alugar uma bicicleta “que era muito mais barata” para fazer entregas. Também, para melhorar sua saúde, acreditando ser um exercício físico mais saudável e que a ajudaria nas crises de ansiedade e aliviar o estresse. No entanto, lamentou que os restaurantes não a chamavam muito, pois preferem homens, que “pedalam mais rápido”. A discriminação algorítmica que redistribuiu as melhores corridas para os homens jovens por serem teoricamente mais rápidos é, na verdade, uma exigência de performance do capital (VIDIGAL, 2021).

Nesse sentido, o gerenciamento algorítmico se apropria, organiza e reproduz um conjunto de desigualdades já existentes. Todo algoritmo, em alguma medida,

carrega em si os valores e as opiniões de quem o construiu, num processo de reprodução de certos comportamentos, dentre eles, o sexismo. Considerando como e elaborada a construção do artefato tecnológico, pode se revelar a discriminação por gênero no controle e gerenciamento do trabalho plataformizado, conforme Flávia Pereira: “[...] o critério de programação do algoritmo é feito por um humano, geralmente um corpo branco masculino [...]”. Esclarecendo que “[...] não são neutros, incorpóreos ou etéreos, são movidos por relações de poder e são extraídos por processos capitalistas coloniais [...] mantendo a subalternidade histórica dos mesmos corpos trabalhadores [...]” (PEREIRA, 2020).

Viviane Vidigal (2023) provoca argumentando que se o algoritmo aprende e apreende dados existentes, o sistema poderia distribuir mais passageiras para motoristas mulheres de modo a reduzir doenças laborais pelo estresse causado por medo de violências sexuais, como o estupro, por exemplo. No entanto, o que se vê são respostas algorítmicas ao anseios do capital em detrimento às condições de trabalho. Respostas de uma “política algorítmica” (BEER, 2017) que possui viés de gênero (VIDIGAL, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho plataformizado se dá através da superexploração de uma mão de obra desprotegida de quaisquer direitos. Para as mulheres, essa configuração laboral significa a perda de direitos trabalhistas, sobreposição de jornadas em condições precárias e agudização de mecanismos discriminatórios contra elas.

O processo de plataformização do trabalho não supera, mas, ao contrário, se soma a um processo historicamente excludente, realimentando as assimetrias de gênero expondo as trabalhadoras às violências de gênero. A violência de gênero perpetrada contra mulheres no espaço do trabalho plataformizado reverbera em alijamento do exercício de direitos humanos fundamentais, reconhecidos, inclusive, na Convenção 190 da OIT.

Nesse cenário, Leme (2023) ponderou que a confluência de diferentes estruturas de injustiça em um mesma situação revela tal denegação de consideração e respeito como pessoa, a ponto de configurar uma “metainjustiça”, explicada por Fraser (2009), que por sua vez usa a expressão de Hannah Arendt (1973) da “perda do direito de ter

direitos”.

O Estado Brasileira deve se comprometer a adotar uma abordagem inclusiva, integrada, abrangente e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que deverá incluir também a prevenção ao assédio das trabalhadoras contratadas por empresas-plataforma, como preceitua a Convenção 190 da OIT.

REFERÊNCIAS

ARENDDT, Hannah. **The origins of totalitarianism**. New York: Harcourt. 1973. p. 269-284

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**. Um manifesto. São Paulo: Boitempo, 2019.

BEER, David. “The social power of algorithms”, **Information, Communication & Society**, v. 20,n. 1,2017.

BERGER, M. L. **The Car’s Impact on the American Family**. In M. Wachs & M. Crawford (Eds.), *The car and the city: The built environment, and daily urban life* (pp. 57-74). Detroit, MI: The University of Michigan Press, 1992.

BIANCHINI, Alice; BAZZO, Mariana; CHAKIAN, Silvia. **Crimes contra mulheres: Lei Maria da Penha, crimes sexuais, feminicídio**. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 268

BRUSCHINI, C. E LOMBARDI, M.R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, julho 2000, n.110, São Paulo, Fundação Carlos Chagas

CASTRO, Bárbara. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. 2013. 368 p. Tese (doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**. Ano 10 (1).

Florianópolis, 2002.

DINIZ, E. P. H., ASSUNÇÃO, A. A., & LIMA, F. P. A. Prevenção de acidentes: O reconhecimento das estratégias operatórias dos motociclistas profissionais como base para a negociação de acordo coletivo. **Ciência & Saúde Coletiva**, 10(4). 2005. 905-916.

FRASER, Nancy. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. **Lua Nova**, São Paulo, n. 77, p. 11-39, 2009. p. 23.

KIMMEL, M. S. (1998). A produção simultânea de masculinidades hegemônicas e subalternas. **Horizontes Antropológicos**, 4(9),103-117.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil. **Tese (Doutorado em Direito)** - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil**. São Paulo: LTr, 2023.

MACHADO, Maíra Morato Araújo. **Plataformizadas: uma reflexão sobre o trabalho feminino nas plataformas digitais de transporte e entrega**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2022.

MIRANDA, Gregório Ribeiro de; NASCIMENTO, Adriano Roberto Afonso do. Masculinidades em trânsito: processos identitários de motoboys em Belo Horizonte-MG. **Trends in Psychology**, v. 26, p. 637-668, 2018.

PEREIRA, Maria Júlia Tavares. **A plataformização do trabalho não tem rosto de mulher: as experiências e percepções de condutoras**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Juiz de Fora, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/14068/1/mariajuliatavarespereira.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2022.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Subordinação, sujeição e subalternidade no**

trabalho e colonialidade na data driven economy. Palestra proferida no Congresso Internacional AMAT LABORTECH 2020–Segundo dia–De 01:05:00 a 01:25:50. 17 de maio de 2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=NUjhvQCIGI>. Acesso em 28 de junho de 2020.

SOUZA, L. C. G. (2001). **As representações sociais do carro, da velocidade e do risco em jovens** (Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, Brasil).

VIDIGAL, Viviane. **As ilusões da uberização:** um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 303 f. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2020.

VIDIGAL, V. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, 8 nov. 2021.

VIDIGAL, V. **Capitalismo de Plataforma: as facetas e as falácias.** 1ed. Leme/SP: Editora Mizuno, 2023.

O DIREITO EMPRESARIAL SOB O VIÉS DOS CONTRATOS DE FRANQUIA, DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL E DE AGÊNCIA

Virginia Maria Cury José

Luiz Eduardo Gunther

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo o estudo do Direito Empresarial enfocando a parte dos contratos de franquia, de representação comercial e de agência. Não há como negar a importância de tais contratos empresariais. Em linhas gerais, sabe-se que os contratos são acordos de vontades, entre duas ou mais pessoas que criam, modificam ou extinguem relações jurídicas. Ocorre que, muitas vezes, as pessoas físicas ou jurídicas que celebram os contratos não detêm o mesmo poder de negociação de modo que o direito precisa protegê-las; como no caso do Direito do Trabalho e do Direito do Consumidor. No entanto, nos contratos empresariais, a lógica é diametralmente oposta e assim sendo, importante destacar que são celebrados por empresário, no âmbito de sua atividade empresarial, tendo suas peculiaridades e uma delas é a intenção de lucro, pelas partes contratantes, ao exercerem profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens e serviços. Nesse sentido, o artigo propõe-se a realizar um panorama do Direito Empresarial sob o viés dos contratos de franquia, de representação comercial e de agência; bem como conceituá-los, estabelecendo suas principais características. O método utilizado é o

Virginia Maria Cury José

Advogada. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Pesquisadora, Palestrante e Escritora. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e em Direito Processual do Trabalho pela Escola da Magistratura do Trabalho do Paraná (EMATRA-PR). Pós-Graduada em Direito pela Fundação Escola do Ministério Público do Paraná (FEMPAR-PR). Pós-Graduada em Direito pela Escola da Magistratura do Paraná (EMAP-PR). Mestre e Doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Curitiba-PR. E-mail: virmaria@terra.com.br.

Luiz Eduardo Gunther

Luiz Eduardo Gunther é Doutor em Direito pela UFPR, Pós-doutor pela PUCPR, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e Professor do PPGD do UNICURITIBA.

dedutivo, através da pesquisa bibliográfica, com uso da doutrina, artigos e revistas concernentes ao tema.

Palavras-chave: Direito Empresarial; Contratos Empresariais; Franquia; Representação Comercial.

ABSTRACT

This article aims to study Business Law focusing on the part of franchise, commercial representation and agency agreements. The importance of such business contracts cannot be denied. In general terms, it is known that contracts are agreements of will between two or more persons that create, modify or extinguish legal relationships. It is often the case that the natural or legal persons entering into the contracts do not have the same bargaining power so that the law needs to protect them; as in the case of Labor Law and Consumer Law. However, in business agreements, the logic is diametrically opposed and therefore, it is important to highlight that they are concluded by an entrepreneur, within the scope of his business activity, having its peculiarities and one of them is the intention of profit, by the contracting parties, when professionally exercising economic activity organized for the production or circulation of goods and services. In this sense, the article proposes to carry out an overview of Business Law under the bias of franchise, commercial representation and agency contracts; as well as conceptualize them, establishing their main characteristics. The chosen approach employs deductive method, through bibliographical research, using doctrine, articles and magazines concerning the subject.

Keywords: Business Law; Business Agreementss; Franchise; Commercial representation.

1 INTRODUÇÃO

O Direito Empresarial é o ramo do Direito que tem por objeto a regulamentação da atividade econômica daqueles que atuam na circulação ou produção de bens, bem como na prestação de serviços.

Devido às modificações advindas com o Código Civil de 2002, principalmente no tocante à inclusão de disposições sobre os títulos de crédito e de um livro destinado ao Direito de Empresa, discute-se se ainda persiste a autonomia do Direito Empresarial ou se agora ele apenas deve ser tratado como um ramo do Direito Civil.

No entanto, a autonomia do Direito Empresarial é assegurada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), no art. 22, inc. I, que, ao tratar da competência privativa da União para legislar sobre diversas matérias, explicitou que entre elas estão o Direito Civil e o Direito Comercial; neste sentido, não restou dúvida de que se tratam de matérias diferentes e autônomas.

Assim sendo, a autonomia da disciplina chamada de Direito Comercial, ou, como já se prefere chamar de Direito Empresarial, está assegurada, apesar da tentativa do legislador infraconstitucional de unir, em um mesmo ordenamento, as disciplinas de Direito Civil e de Direito Empresarial.

A nomenclatura Direito Empresarial se mostra mais adequada do que simplesmente Direito Comercial, pois a preocupação da disciplina não está apenas na atividade de intermediação de mercadorias, mas também na produção e na prestação de serviços.

Quanto à evolução do Direito Empresarial no Brasil, a primeira regulamentação foi o Código Comercial de 1850, seguindo a influência do Código Francês de 1808. Adotou o critério objetivista da teoria dos atos do comércio, em que o comerciante era definido como quem praticava a mercancia.

O problema era que o Código Comercial de 1850, não definia o termo mercancia. Então, no mesmo ano houve a publicação do Regulamento nº 737 que, no art. 19, definia quais atos seriam de comércio, como por exemplo:

- A compra e venda ou troca de bens móveis ou semoventes, para os vender por grosso ou a retalho, na mesma espécie ou manufaturados, ou para alugar o seu uso;
- As operações de câmbio, banco e corretagem;
- As empresas de fábricas, de comissões, de depósito, de expedição, consignação e transportes de mercadorias, de espetáculos públicos;
- Os seguros, fretamento, riscos e quaisquer contratos relativos ao comércio marítimo;
- A armação e expedição de navios.

Este Regulamento foi revogado em 1875, mas sua lista de atos de comércio continuou sendo utilizada gerando problemas; uma vez que vários não eram considerados comerciais por não pertencerem a esta lista, como a compra e venda de imóveis, a atividade rural, a prestação de serviços, entre outros.

Por tais motivos, e por influência do Código Civil Italiano de 1942, o Brasil publicou seu Código Civil de 2002, adotando a teoria da empresa e unificando, ao menos formalmente, o direito privado.

Importante fato é que o Código Comercial de 1850 não foi totalmente revogado, sendo que a parte dos contratos marítimos continua em vigor.

Atualmente, de acordo com o art. 966 do Código Civil de 2002, o empresário é definido como quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens e serviços.

Claro é que o Código Civil de 2002 não é a única fonte do Direito Empresarial e as leis especiais continuam regulando diversos temas de Direito Empresarial, como a Lei nº 6.404/76 (sociedades anônimas), o Decreto nº 57.663/66 (letra de câmbio e nota promissória), a Lei nº 7.357/85 (cheque) e a Lei nº 8.934/94 (registro de empresas), dentre outras.

A empresa, por sua vez, é conceituada como atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços, sendo que a atividade empresarial tem algumas características principais:

1. Profissionalismo (o empresário atua com habitualidade, em nome próprio e com o domínio das informações sobre o produto ou o serviço que está colocando no mercado). Importante destacar a possibilidade de atividade que não tenha continuidade e ainda assim seja empresarial, como no caso da sociedade em conta de participação que é constituída para uma determinada finalidade;
2. Atividade de produção, circulação de bens ou prestação de serviços;
3. Fim lucrativo;
4. Organização de fatores como o capital, a matéria-prima, a mão de obra e a tecnologia empregada.

Quanto à atividade empresarial, ela pode ser exercida pelo empresário individual ou pela sociedade empresária.

O empresário individual é o profissional que exerce a atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços e não se confunde com os sócios de uma sociedade empresária, que podem ser chamados de empreendedores ou investidores.

Para exercer a atividade de empresário individual é necessária a plena capacidade civil, que, pelo ordenamento atual, ocorre aos dezoito anos de idade e portando plenas condições mentais. Exatamente por isso, são incapazes de realizar a atividade empresarial os menores de dezoito anos de idade, não emancipados, e os incapacitados a partir do processo de interdição.

Outro conceito importante é o de estabelecimento comercial, entendido como o complexo de bens corpóreos (instalações, máquinas, mercadorias) e incorpóreos (marcas e patentes), organizados pelo empresário ou pela sociedade empresária para o desenvolvimento de sua atividade empresarial. O titular do estabelecimento, bem como o sujeito de direitos e obrigações das relações envolvendo o estabelecimento, é o empresário individual ou a sociedade empresarial.

Ressalte-se que além dos bens que constituem o estabelecimento comercial, são atributos do estabelecimento o aviamento e a clientela. O aviamento é a aptidão de um estabelecimento para produzir resultados. A clientela é o grupo de pessoas que realizam negócios com o estabelecimento de forma continuada.

No entanto, freguesia não é sinônimo de clientela, uma vez que, enquanto a clientela mantém relações continuadas, a freguesia apenas se relaciona com o estabelecimento em virtude do local onde se encontra.

Outro fato importante, dentro do Direito Empresarial, é a necessidade da proteção ao ponto comercial objeto de locação. O ponto comercial não é apenas o lugar no qual o empresário se estabelece, mas o espaço físico que decorre da atividade empresarial. É a própria atividade empresarial que acrescenta um valor econômico ao ponto comercial e é exatamente por isso que precisa de uma proteção legal, ainda mais quando o imóvel é alugado e neste caso a Lei nº 8.245/91 é que dá proteção do ponto comercial, obtido a partir de um contrato de locação.

A ação renovatória tem, portanto, a finalidade de proteger não só o ponto comercial, mas o ponto com o valor agregado pelo estabelecimento. Ela concede ao empresário o direito de obter a renovação compulsória do contrato de locação, desde que demonstre os requisitos definidos no art. 51 da Lei de Locações.

Nesta linha de raciocínio, este artigo tem como um de seus objetivos a reflexão sobre o Direito Empresarial e alguns de seus principais contratos como o contrato de franquia, de representação comercial e de agência.

Em linhas gerais, são considerados contratos empresariais aqueles celebrados por empresário no âmbito de sua atividade empresarial, sendo que ambas as partes contratantes têm a intenção de lucro.

Em outras palavras, os contratos empresariais ocorrem quando as partes contratantes exercem, profissionalmente, atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens e serviços.

Ademais, o Código Civil Brasileiro de 2002 deixa claro que há uma presunção de simetria e paridade nos contratos civis e empresariais. Assim, algumas regras podem ser criadas como as seguintes:

1. As partes negociantes poderão estabelecer parâmetros objetivos para a interpretação das cláusulas negociais e de seus pressupostos de revisão ou de resolução;
2. O contrato servirá como documento de alocação de riscos definido pelas partes, devendo ser respeitado e observado;
3. A revisão contratual somente ocorrerá de maneira excepcional e limitada.

Este artigo também consiste em traçar um panorama acerca da conceituação e das características dos contratos empresariais, em tela, bem como estabelecer certas distinções entre eles, dentro do princípio da boa-fé e da obrigatoriedade contratual.

A importância do artigo reside na necessidade de se constatar a relevância do tema “contratos”, ligado ao Direito Empresarial.

Devido ao grande crescimento do comércio brasileiro, o contrato passa a ser essencial para a percepção de empresa, na medida em que essa só existe e se perpetua por meio dos contratos; sendo necessárias suas regularizações como instrumentos para facilitação da convivência do empresário com seus fornecedores e clientes, bem como mitigação de potenciais riscos da atividade econômica.

Além dos contratos objetivarem suprir as necessidades humanas, por meio da empresa, distribuir e gerar a máxima eficiência possível, através de incentivos para a outra parte, as partes contratantes buscam a diminuição dos referidos custos de transação; o que também é feito pelo próprio Direito.

Para tanto, alguns contratos empresariais serão expostos, conceituados e estudados, em suas características, neste trabalho; bem como suas conexões com o Direito Empresarial.

Nem todas as relações contratuais são formalizadas por escrito, porém o empresário deve conhecer seu universo de contratos para decidir quais serão formalizados. Tal decisão trata-se de um risco empresarial que deve ser analisado.

Espera-se que este artigo contribua para o esclarecimento das partes contratantes ao firmarem seus respectivos contratos. O empresário precisa se preocupar com os contratos firmados, pela sua empresa, afinal toda atividade econômica é formada por uma rede de contratos.

Ademais, a formalização escrita destes contratos, respeitando a liberdade de contratação e sua força obrigatória, *pacta sunt servanda*, trará regras específicas para o negócio firmado entre os contratantes e, portanto, é uma ferramenta essencial para que o empresário possa ter maior segurança jurídica.

O método utilizado será o dedutivo, através da pesquisa bibliográfica, com o uso da doutrina, artigos e revistas, por se tratar de abordagem teórica e conceitual-normativa.

2 NOÇÕES INICIAIS SOBRE OS CONTRATOS MERCANTIS

Primeiramente convém destacar que os contratos mercantis viabilizam as relações empresariais, porque é através deles que os mais variados tipos de negócios são documentados, nas mais diversas áreas em que as empresas se obrigam. São, portanto, de suma importância para a sociedade como um todo.

Dentro das sociedades, em geral, existem atividades econômicas de pequeno porte que podem ser exploradas por uma pessoa natural sem grandes dificuldades. No entanto, quando se avolumam e ganham complexidade, exigem maiores investimentos e capacitações não podendo mais ser desenvolvidas por um indivíduo apenas.

Assim sendo, Coelho (2010) explica que o desenvolvimento destas sociedades pressupõe a aglutinação de esforços de diversos agentes, interessados nos lucros que elas prometem propiciar. Tal articulação pode assumir várias formas jurídicas, dentre as quais a de uma sociedade.

Logo, se duas ou mais pessoas pretendem desenvolver, em conjunto, atividades

econômicas, o Direito lhes abre alternativas para que possam compor tais interesses. Encaixa-se neste caso, a colaboração empresarial como uma atividade que permeia as relações empresariais, através dos contratos empresariais.

Ademais, as parcerias empresariais têm por objetivo expandir uma rede de produtos e de serviços em diferentes regiões geográficas.

Para regulamentar os contratos mercantis, utilizam-se as regras gerais dadas aos contratos pelo Direito Civil, conforme o princípio da unificação.

Neste sentido, se aplicam as cláusulas *pacta sunt servanda* e *rebus sic stantibus*. Com a combinação de ambas, tem-se que o contrato faz lei entre as partes. Entretanto, há uma limitação na aplicação de tais cláusulas, uma vez que o contrato deve ser respeitado como lei, desde que não traga desequilíbrio na situação econômica das partes.

As cláusulas gerais de interpretação contratual aplicadas aos contratos civis também são aplicadas aos contratos mercantis, tais como a boa-fé, a função social dos contratos e a interpretação mais favorável ao aderente em caso de contrato de adesão.

Em linhas gerais, é importante mencionar algumas funções pelas quais existem a boa-fé no Direito Privado:

Em primeiro lugar, a boa-fé tem uma função interpretativa; uma vez que guia a interpretação das cláusulas contratuais de modo a impor às partes o respeito a ela.

Há também uma função integrativa, por ser apta a criar deveres de conduta às partes a exemplo do dever de informação.

Finalmente, pode-se falar na boa-fé como uma função limitadora de direitos subjetivos; uma vez que ela tem a capacidade de censurar comportamentos que caracterizam abuso de direito.

Desta forma, na elaboração dos contratos empresariais deve-se, também, observar a capacidade das partes, o objeto lícito e a forma prescrita ou não defesa em lei; bem como o consentimento recíproco entre os contratantes.

Elisabete Teixeira Vido dos Santos, dentro do tema contratos mercantis, explica que:

A desconstituição de um contrato pode ocorrer por invalidação ou por sua dissolução. A invalidação, que se expressará na anulação ou na nulidade do contrato, será verificada quando ocorreu um vício na

realização do contrato ou anteriormente a ele, como, por exemplo, a capacidade das partes, a validade da manifestação de vontade, os vícios do negócio jurídico. Por outro lado, as causas de dissolução ocorrem após a realização do contrato, seja porque ele não foi cumprido (resolução), seja por vontade das partes (resilição) (SANTOS, 2010, p. 127).

Importante ressaltar que, além disto, os contratos podem se consensuais ou reais. Os contratos consensuais são aqueles que se dão por perfeitos com o acordo de vontades, enquanto que os reais serão considerados perfeitos com a entrega da coisa.

Em relação aos contratos mercantis, nota-se que são de grande importância para fazer com que as parcerias empresariais sejam mais dinâmicas e impulsionem a circulação de bens e de serviços. Existem, pois, contratos de colaboração contemplando diversas categorias de contratos como, por exemplo, os contratos de franquia, de representação comercial e de agência; os quais serão estudados nos capítulos seguintes.

3 CONTRATO DE FRANQUIA

O contrato de franquia é aquele no qual o franqueador cede ao franqueado o direito de uso da marca ou patente, da tecnologia empregada, da distribuição, com exclusividade total ou parcial, de produtos ou de serviços e da organização empresarial.

O art. 1º da Lei nº 13.966/19, dispõe que esta Lei disciplina o sistema de franquia empresarial, pelo qual um franqueador autoriza por meio de contrato um franqueado a usar marcas e outros objetos de propriedade intelectual sempre associados ao direito de produção ou serviços e também ao direito de uso de métodos e sistemas de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvido ou detido pelo franqueador, mediante remuneração direta ou indireta, sem caracterizar relação de consumo ou vínculo empregatício em relação ao franqueado ou a seus empregados, ainda que durante o período de treinamento.

A Franquia pode ser adotada por empresa privada, empresa estatal ou entidade sem fins lucrativos, independentemente do segmento em que desenvolva as atividades.

Importante esclarecer que a franquia adotada por empresa privada é a principal forma de franquia (é a franquia na sua essência). Também pode ser feita por empresa estatal ou entidade sem fins lucrativos, o que é uma novidade.

A franquia feita por empresa estatal sempre existiu: sempre houve a franquia

do correio e a franquia de casa lotérica. Porém, não se tinha a previsão legal.

A Lei do contrato de franquia é bem curta, em comparação com outras leis. Isto porque o legislador quis deixar que as partes dispusessem sobre as cláusulas contratuais a fim de prevalecer a autonomia da vontade das partes.

A autonomia da vontade é um princípio jurídico típico do Direito Civil, que consiste na ideia de que as pessoas podem gerar normas e obrigações, umas para as outras, por meio de contratos, que são celebrados com base em suas vontades individuais.

Diniz (2007) conceitua tal princípio como o poder de estipular livremente, como melhor lhes convier, mediante acordo de vontade, a disciplina de seus interesses, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica.

Por sua vez, o art. 1º da Lei do Contrato de Franquia, diz, textualmente, que disciplina o sistema de franquia empresarial, pelo qual um franqueador autoriza, por meio de contrato, um franqueado a usar marcas e outros objetos de propriedade intelectual.

Assinale-se um exemplo que auxilia no esclarecimento desta Lei: se uma pessoa quiser ser franqueada, ela precisa desenvolver atividade de empresa individual, sociedade empresária, como no caso do McDonald's.

Grande parte da doutrina critica a palavra "sistema", contida na Lei em tela, explicando que o correto seria "contrato de franquia" e não, "sistema de franquia". Ademais, a franqueada usará marcas e outros objetos de propriedade intelectual, motivo pelo qual o contrato precisa ser registrado no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI).

Existem franquias que são só da utilização de marcas; outras que são de bens e outras que são de serviços. Também existem franquias em que são fabricadas certas coisas em termos de propriedade intelectual.

Exemplificando: a Arezzo é uma franquia de bens; um curso jurídico é uma franquia de serviços.

Nas franquias que são apenas de marcas, a franqueada utiliza aquela determinada marca e já recebe tudo pronto. Entretanto, há franquias em que o franqueado vai fabricar os produtos, podendo ter as próprias ideias e se for o caso de patente poderá obtê-la.

Normalmente nas franquias, os franqueados recebem todo passo a passo do

qual não podem se desviar. O contrato de franquia está sempre associado ao direito de produção ou distribuição, exclusiva ou não exclusiva, de produtos ou serviços. Também, ao direito de uso de métodos e sistemas de implantação e administração de negócio ou sistema operacional desenvolvido ou detido pelo franqueador. Esta é a principal razão de ser do contrato de franquia.

A franquia é entendida como transferência de *Know How* (passar conhecimento). Então caso o franqueador tenha sucesso nas suas experiências, provavelmente o franqueado também terá.

Importante esclarecer que caso alguém queira “começar do zero”, firmando um contrato para empreender, não deverá fazer um contrato de franquia pelo simples fato de não poder mudar as estipulações contratuais e nem o produto do franqueador.

No contrato de franquia haverá remuneração: o franqueado pagará uma remuneração e durante todo o contrato de franquia seguirá pagando *royalties*, ou seja, um percentual sobre o faturamento, o qual será avençado entre as partes.

Note-se que o franqueador não garante o sucesso do empreendimento, embora conceda ao franqueado todo o instrumental. Pode ocorrer, inclusive, a falência ou o insucesso do franqueado.

Como se percebe, não há entre as partes relação de consumo ou vínculo empregatício, quer entre franqueado e franqueador; quer entre franqueado e sua equipe.

Então, se alguém for fazer um lanche no McDonald's será considerado cliente (relação de consumo). Mas, entre as partes contratantes não há relação de consumo e, por óbvio, em caso de lide entre o franqueado e o franqueador, não será aplicado o Código de Defesa do Consumidor e, sim, a Lei nº 13.966/19 (Lei do Contrato de Franquia) e subsidiariamente o Código Civil Brasileiro.

Por mais que o franqueador esteja fiscalizando o franqueado, ele não arcará com os direitos trabalhistas. Caso contrário, o receio de realizar contratos de franquia obstaría tal realização e, conseqüentemente, acabariam estes contratos no Brasil.

Isso porque, tanto no Código de Defesa do Consumidor (CDC), quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os consumidores e empregados são considerados hipossuficientes, tendo a maior proteção jurídica possível.

Tanto é verdade que, Delgado (2023) explica que no Direito do Trabalho vige o princípio da proteção. Tal princípio informa que o Direito do Trabalho estrutura em

seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia (o obreiro), visando retificar ou atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Este princípio tutelar influencia todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho para tentar equilibrar o plano fático do Direito do Trabalho.

Assim também o Código de Defesa do Consumidor é protetivo, pelo fato do consumidor ser hipossuficiente tal qual o empregado. O consumidor encontra-se em situação de impotência na relação de consumo, estando em desvantagem em relação ao fornecedor, pela falta de condições de produzir provas em seu favor.

O Direito Empresarial não segue esta linha protetiva, como já explicado neste artigo.

Voltando para o contrato de franquia, esclarece-se que para sua implantação o franqueador deverá fornecer ao interessado a Circular de Oferta de Franquia, escrita em língua portuguesa, de forma objetiva e acessível.

Na franquia, prevalece a regra da transparência das negociações, e, por isso, o franqueador é obrigado a fornecer aos interessados a Circular de Oferta de Franquia, a qual deve ser entregue no máximo dez dias antes da assinatura do contrato principal, contento todas as informações essenciais do contrato de franquia.

Importante esclarecer que a ausência desta Circular poderá trazer a anulabilidade do negócio futuramente realizado, com possibilidade de pedido de reparação de danos por parte do franqueado.

Para que o contrato produza efeitos entre as partes será necessária a assinatura de duas testemunhas, mas para produzi-los perante terceiros, precisará ser registrado no INPI.

No ato da formulação do contrato de franquia deve-se ter bastante cuidado, pois ele norteará diversos pontos inerentes à relação entre franqueador e seus futuros franqueados, além de definir direitos e obrigações para ambas as partes.

4 CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL

Com o advento da Lei nº 4.886/65, o exercício da atividade de representação comercial autônoma passou a ser regulado por lei, ficando, assim, preenchida a lacuna

até então existente na legislação.

A par da necessidade em si mesma dessa regulamentação, os permanentes conflitos entre representantes e representados, em especial aqueles oriundos de discussão sobre a natureza jurídica do vínculo existente entre as partes, na prática geralmente deslocada para a área da legislação trabalhista, com inevitáveis implicações de natureza previdenciária e fiscal contribuíram, também, para a aprovação da lei em tela, a qual sofreu algumas alterações pela Lei nº 8.420/92.

Ricardo Nacim Saad esclarece que:

Em que pesem certas lacunas e imperfeições, a Lei nº 4.886/65 manteve-se, durante mais de vinte e seis anos, incólume, e o exercício da atividade, durante esse quarto de século, ganhou mais estabilidade, tornando assim menos conflituosas as relações entre representantes e representados (SAAD, 2014, p. 33).

O representante comercial pode ser pessoa jurídica ou pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

O contrato de representação comercial é aquele pelo qual uma pessoa (representante) obtém pedidos de compra e venda de mercadorias fabricadas ou comercializadas por outra pessoa (representado) dentro de uma região delimitada.

Um valioso ponto é que a representação comercial é autônoma, ou seja, não há relação de emprego entre as partes, uma vez que a atividade do representante é autônoma e, assim sendo, não há vínculo empregatício entre representado e representante.

Ademais, a mediação para a realização dos negócios mercantis é não eventual, pois o contrato se protraí no tempo.

O representante comercial pode atuar por conta de uma ou mais pessoas, representando marcas de várias pessoas, por exemplo, desde que estas marcas não concorram entre si.

Entretanto, quanto à exclusividade de representação, em que o representante somente poderá representar determinada empresa, deve estar expressa no contrato para que produza efeitos. Caso não haja esta previsão contratual, o representante

poderá exercer outras representações em ramos de atividades diferentes.

Em resumo, o representante atua em região delimitada, que deve ser identificada no contrato. No caso de omissão do contrato de representação, se presume a exclusividade territorial, de tal modo que o representado só possa negociar seus produtos naquela região se o fizer por intermédio do representante.

O art. 1º da Lei nº 4.886/65 prescreve que a representação comercial autônoma é exercida pela pessoa jurídica ou pela pessoa física que, necessariamente, precisa desenvolver atividade de empresa. Assim sendo, teria que ser pessoa jurídica.

O fato é que o art. 1º da Lei nº 4.886/65, ainda se refere à pessoa física pelo fato de ser de 1965 (anterior ao CCB de 2002). Aquela figura do comerciante individual (agora, empresário individual) sempre foi uma figura “em cima do muro”: não era pessoa física e não estava no rol das pessoas jurídicas do CCB; mas tinha CNPJ e, no final das contas, algumas legislações entendiam que ele era pessoa física.

Logo, a atividade empresarial pode ser exercida pelo empresário individual ou pela sociedade empresária.

O empresário individual é o profissional que exerce a atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços. Entretanto, não se confunde com os sócios de uma sociedade empresária, os quais podem ser chamados de empreendedores ou investidores.

A esse propósito, para exercer a atividade de empresário individual é necessária a plena capacidade civil, que ocorre, pelo atual ordenamento, aos dezoito anos de idade e portando plenas condições mentais.

Em contrapartida, não pode ser representante comercial aquele que não pode ser comerciante; o falido não reabilitado; aquele que foi condenado por infração penal de natureza infamante, tais como falsidade, estelionato, apropriação indébita, contrabando, roubo, furto ou crimes punidos também com a perda de cargo público e aquele que estiver com seu registro comercial cancelado como penalidade.

Em suma:

- Aquele que não pode ser comerciante, não poderá ser representante comercial. Tanto o representante como o representado precisam desenvolver atividade de empresa;
- O falido que não estiver reabilitado não pode ser representante comercial. Ele precisa passar pela reabilitação para poder exercer a atividade de

- empresa;
- Não pode ser representante comercial o condenado por infração penal de natureza infamante (falsidade, estelionato, apropriação indébita, contrabando, roubo, furto e crimes punidos também com a perda de cargo público). Aqui o texto da referida Lei é claro ao listar infrações penais que diminuem o patrimônio da vítima. Logo, tais crimes, se cometidos, retiram da pessoa a possibilidade de atuar como representante comercial;
 - Aquele que estiver com seu registro comercial cancelado, em virtude de penalidade, não pode ser representante comercial.

Ressalte-se que as principais obrigações do representante comercial são estas:

- a) Observar as instruções e as cotas de produtividade fixadas pelo representado;
- b) Prestar cotas ao representado;
- c) Não prejudicar, culposa ou dolosamente, os interesses que lhe são confiados;
- d) Não facilitar o exercício da profissão por quem estiver impedido de exercê-la;
- e) Não facilitar negócios ilícitos ou que prejudiquem a Fazenda Pública;
- f) Sempre apresentar a carteira profissional quando solicitada por quem de direito;
- g) Respeitar a cláusula de exclusividade, se existente.

Quanto ao registro, para ser representante comercial há necessidade que ele esteja inscrito no Conselho Regional da Classe, conforme o art. 2º da Lei nº 4.886/65. Da mesma maneira, os advogados precisam estar inscritos na OAB para o exercício regular da profissão.

Na mesma linha de pensamento, Saad (2014) aduz que para o exercício da profissão, *mister* se faz que o representante comercial, quer seja pessoa jurídica, quer seja pessoa natural, esteja registrado no respectivo Conselho Regional, e esse registro preceda o início da atividade.

Embora a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegure o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer, a Lei nº 4.886/65 não contraria a Lei

Magna, mas apenas obriga todos os pretendentes ao exercício da representação comercial a registrarem-se no Conselho Regional correspondente.

Ademais, como o texto constitucional diz que o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão condiciona-se à observância das qualificações profissionais que a lei estabelecer, indubitável que, no caso, a Lei nº 4.886/65 (Lei Federal) requer o preenchimento de requisitos para o exercício da representação comercial.

O representado também tem obrigações a cumprir e dentre elas destacam-se o pagamento da comissão pactuada com o representante e o respeito da exclusividade quanto à área delimitada no contrato.

Quanto à exclusividade de representação, ou seja, aquela em que o representante só pode representar determinada empresa, deve estar expressa no contrato para que produza efeitos. Caso não haja cláusula contratual determinando a exclusividade de representação, pode o representante exercer outras representações em ramos de atividades diferentes.

Relativamente à remuneração, o representante comercial é remunerado através de comissões. Ele adquire o direito às comissões quando do pagamento dos pedidos ou propostas, sendo que o pagamento das comissões deverá ser efetuado até o dia quinze do mês subsequente ao da liquidação da fatura, acompanhada das respectivas cópias das notas fiscais.

As referidas comissões deverão ser calculadas pelo valor total das mercadorias e se pagas fora do prazo previsto, serão corrigidas monetariamente. É facultado ao representante comercial emitir títulos de créditos para a cobrança das comissões.

Importante o fato de que no caso de rescisão injusta do contrato, por parte do representado, a eventual retribuição pendente, gerada por pedidos em carteira ou em fase de execução e recebimento, terá vencimento na data da rescisão.

Na representação comercial são proibidas alterações que impliquem, direta ou indiretamente, a diminuição da média dos resultados auferidos pelo representante nos últimos seis meses de vigência.

No caso da falta de pagamento advinda da insolvência do comprador, bem como se ele desfizer o negócio ou na hipótese da sustação da entrega das mercadorias, devido à condição financeira duvidosa do comprador, nenhuma retribuição será devida ao representante comercial.

Cabe esclarecer que o contrato de representação comercial pode ser rescindido

pelo representante comercial. Dentre os principais motivos, destacam-se:

- a) Os casos de força maior;
- b) A falta de pagamento de sua retribuição na época devida;
- c) A quebra, direta ou indireta da exclusividade, se prevista no contrato;
- d) A redução da esfera de sua atividade, em desacordo com as cláusulas do respectivo contrato.

Note-se que a rescisão pode advir também por parte do representado nos seguintes casos:

- a) Desídia do representante comercial no cumprimento de suas obrigações pertinentes ao contrato;
- b) Falta do cumprimento de quaisquer obrigações contratuais inerentes ao representante;
- c) Casos de força maior;
- e) Condenação definitiva do representante por crimes considerados infamantes.

Diante destes aspectos estudados, é fundamental que um contrato de representação comercial seja cuidadosamente elaborado, dentro das previsões jurídicas e do acordo entre as partes, uma vez que somente de tal maneira o crescimento das almeçadas vendas será concretizado de maneira saudável.

5 CONTRATO DE AGÊNCIA

O contrato de agência pode ser definido como o negócio jurídico pelo qual uma das partes (o agente), se obriga a promover, num exercício continuado ou não eventual, os negócios mercantis da outra parte (o agenciado ou o proponente), sem caracterização de vínculo de emprego ou dependência hierárquica em troca de remuneração, nos limites territoriais pactuados.

Convém explicar que com o advento do CCB de 2002, efetivou-se uma confusão terminológica entre representação comercial, agência e distribuição a qual não restou esclarecida. Para considerável parte da doutrina “representante” e “agente comercial” teriam o mesmo significado, muito embora sob a ótica de consagrados juristas sejam figuras distintas.

No tocante ao contrato de distribuição, Forgioni (2008) esclarece que todos os autores brasileiros que escreveram sobre os contratos de distribuição afirmaram tratar-se de um negócio atípico, porque não encontra definição no sistema normativo brasileiro.

A referida autora ainda explica que parece ser um consenso doutrinário que o contrato de distribuição abarca operações de compra e venda mercantil, de caráter não eventual, mas sim habitual (FORGIONI, 2008).

Observe-se que o adquirente compra para revenda e a propriedade transfere-se, inicialmente, do patrimônio do fornecedor para aquele do distribuidor e, posteriormente, para um terceiro, estranho a essa primeira relação.

Interessante posição de Theodoro Junior (2003) que se insurge contra os entendimentos de que o contrato de agência e de distribuição são uma só modalidade de contrato e vai mais além, repelindo, também, a ideia de que o contrato de distribuição se identifica com o de concessão mercantil.

Portanto, a grande maioria doutrina entende que o contrato de agência e o de distribuição são modalidades distintas de contrato, mas as similitudes entre eles foi a razão de se apresentarem agrupados na ordem legislativa.

Quanto aos contratos de agência e de distribuição há certos elementos constitutivos semelhantes entre eles como:

- a) A manifestação da vontade limitada ao ato de agenciamento ou ao ato de distribuição;
- b) O caráter não eventual do pacto firmado ente as partes;
- c) A obrigação do agente de celebrar os negócios jurídicos à conta de outro;
- d) A inexistência de vínculo empregatício entre agenciador e agenciado;
- e) A limitação da zona de atuação do agente ou do distribuidor;
- f) A remuneração do agente (comissão) com base no valor das transações consumadas.

No tocante à diferença entre o contrato de agência e o de distribuição, o art. 710 do CCB de 2002 resolve o problema, prescrevendo que no contrato de distribuição o distribuidor tem a coisa a sua disposição. Isto porque pelo contrato de agência, uma pessoa assume, em caráter não eventual e sem vínculos de dependência, a obrigação de promover, à conta de outra, mediante retribuição, a realização de certos negócios,

em zona determinada, caracterizando-se a distribuição quando o agente tiver à sua disposição a coisa a ser negociada.

Vale registrar que o contrato de distribuição é aquele no qual uma das partes, denominada distribuidor, se obriga a adquirir da outra parte, denominada distribuído, mercadorias geralmente de consumo, para sua posterior colocação no mercado, por conta e risco próprios, estipulando-se como contraprestação um valor ou uma margem de lucro.

Neste diapasão, se o agente tiver a coisa a ser negociada à sua disposição, o contrato não será mais o de agência, mas o de distribuição. São, portanto, distintos estes contratos, dos quais a empresa pode dispor para escoar sua produção.

Quanto ao contrato de agência, frente ao de representação comercial, ao introduzir o contrato de agência no CCB de 2002, em seu art. 710, nosso legislador inspirou-se no Código Civil Italiano de 1942 que, em seu art. 1742, prevê que no contrato de agência uma parte assume, estavelmente (com habitualidade), a obrigação de promover, por conta de outra, mediante retribuição, a conclusão de contratos em uma zona determinada. Em relação à definição de agência, prevista no art. 710 do CCB de 2002, constata-se a distinção em relação à conclusão do contrato pelo agente.

Na Itália, a conclusão do contrato constitui elemento presente na definição de agência. No Direito Brasileiro, o art. 710 do CCB de 2002 não prevê a conclusão do contrato como elemento essencial da agência. O parágrafo único deste art. 710 dispõe que o proponente pode conferir poderes ao agente para que este o represente na conclusão dos contratos.

Neste ponto, verifica-se que o legislador brasileiro adotou para agência o mesmo tratamento previsto no art. 1º da Lei nº 4.886/65, confirmando que corresponde à nova denominação da representação comercial.

Diniz (2007) comunga da ideia de que estes dois contratos seriam uma mesma espécie. Contrariamente, Fernandes (2005) aduz que o contrato de agência trata-se de modalidade de contrato típico, com regras específicas que o diferenciam sobremaneira do contrato de representação comercial. Em suma, entende que são contratos distintos.

Em se tratando das indenizações devidas, no contato de agência, se a dispensa se der sem culpa do agente, ele terá direito à remuneração até então devida, inclusive sobre os pendentes, além das indenizações previstas em lei especial (art. 718 do CCB de 2002).

Em contrapartida, no contrato de representação comercial, deve constar, além dos elementos comuns e outros a juízo dos interessados, indenização devida ao representante pela rescisão do contrato fora dos casos previstos no art. 35, cujo montante não poderá ser inferior a um doze avos do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação.

A evolução proporcionada pelo Código Civil de 2002 ao Direito Contratual brasileiro, despertou novas questões, destacando-se, em relação ao tema sob análise, a discussão referente à identidade contratual entre a representação comercial e a agência. Conforme visto neste trabalho, trata-se de questão polêmica na doutrina e na jurisprudência, onde a posição majoritária posiciona-se no sentido de que agência corresponde à nova denominação atribuída ao contrato de representação comercial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Empresarial é o ramo do Direito que tem por objeto a regulamentação da atividade econômica daqueles que atuam na circulação ou na produção de bens, bem como na prestação de serviços.

Não obstante à evolução proporcionada pelo Código Civil de 2002 ao Direito Empresarial, a autonomia desse resta assegurada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que, ao tratar da competência privativa da União para legislar matérias diversas, explicitou que entre elas estão o Direito Civil e o Direito Empresarial.

O Direito Civil de 2002 não é a única fonte do Direito Empresarial, pois as leis especiais das sociedades anônimas, da letra de câmbio, da nota promissória, do cheque e do registro de empresas, continuam regulando diversos temas do Direito Empresarial.

A empresa é conceituada como a atividade econômica organizada para a produção ou para a circulação de bens ou de serviços, sendo que a atividade empresarial tem algumas características principais como o profissionalismo, a atividade de produção, circulação de bens ou prestação de serviços, fim lucrativo, organização de fatores como o capital, a matéria prima, a mão de obra e a tecnologia empregada.

A atividade empresarial pode ser exercida pelo empresário individual ou pela sociedade empresária.

O contrato, em uma visão macro, pode ser definido como negócio jurídico bilateral ou plurilateral por meio do qual as partes constituem, modificam ou extinguem posições jurídicas de essência ou expressão patrimonial.

Os contratos mercantis são os que viabilizam as relações empresariais, porque é através deles que os mais variados tipos de negócios são documentados, nas mais diversas áreas em que as empresas se obrigam. Logo, são muito importantes para a sociedade como um todo.

Ainda em relação aos contratos mercantis, chega-se à conclusão que são de grande relevância para fazer com que as parcerias empresariais sejam mais dinâmicas e fomentem a circulação de bens e de serviços.

Nesse mesmo diapasão, existem os contratos de colaboração contemplando diversas categorias de contratos como o de franquia, de representação comercial e de agência.

O contrato de franquia é aquele no qual o franqueador cede ao franqueado o direito de uso da marca ou da patente, da tecnologia empregada, da distribuição, com exclusividade total ou parcial, de produtos ou de serviços e da organização empresarial.

A importância do contrato de franquia reside no fato de que ele garante o sucesso da relação entre o franqueador e seus futuros franqueados, além de definir direitos e obrigações para ambas as partes. Assim sendo deve ter sua importância respeitada, pois norteará diversos pontos deste modelo de negócio jurídico.

O contrato de representação comercial é o contrato através do qual, o representante comercial obtém determinados pedidos de compra e venda de mercadorias fabricadas ou comercializadas pelo representado, dentro de uma região delimitada. O representante comercial pode ser pessoa física ou jurídica, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual e por meio de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis.

Em linha de conclusão a este respeito, é de suma importância, visando a exata adequação à sua tipicidade, o apoio preventivo, administrativo e judicial, a contratação de uma assessoria jurídica confiável na formalização do contrato de representação comercial. Necessária, pois, esta ferramenta capaz de aumentar a capacidade de vendas e de faturamento da empresa representada, garantindo, ainda, a proteção jurídica ao representante.

Finalmente, o contrato de agência é entendido como o negócio jurídico pelo qual o agente se obriga a promover, de maneira não eventual, os negócios mercantis do agenciado, sem caracterização de vínculo empregatício, em troca de remuneração, nos limites territoriais pactuados.

O legislador preocupou-se em frisar que nos contratos mercantis não há proteção do hipossuficiente como na CLT e no CDC, por receio de que esta teia protetiva seja um obstáculo à formalização dos contratos empresariais, uma vez que nos contratos em geral, muitas vezes os contratantes não detêm o mesmo poder de negociação, havendo necessidade de proteção jurídica do consumidor (CDC) e do empregado (CLT). No entanto, nos contratos empresariais tal lógica é diametralmente oposta.

Hodiernamente muitos entendem que a Justiça do Trabalho precisa pedir perdão e mudar. Entendimento este não compartilhado neste trabalho, que entende que os verdadeiros culpados pela proteção exacerbada trabalhista são os usuários da Justiça do Trabalho que desrespeitam Direitos Humanos, os quais devem ser respeitados também nos contratos empresariais para que a litigiosidade não seja instigada.

REFERÊNCIAS

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023. 1712p.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, 3º volume: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FERNANDES, Jean Carlos. Aspectos do contrato de agência no Código Civil de 2002. **Revista de Direito Privado**, v. 23, p. 91, jul. 2005.

FORGIONI, Paula Andrea. **Contrato de distribuição**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

SAAD, Ricardo Nacim. **Representação comercial**. 5. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, Elisabete Teixeira Vido dos. **Direito empresarial**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Do contrato de agência e distribuição no novo Código Civil. **Mundo Jurídico**, Rio de Janeiro, 2003.

PROCESSO nº 0000035-33.2021.5.09.0006 (ROT)**RELATÓRIO**

(...)

MÉRITO**RECURSO DA PARTE RECLAMADA O. S. R. B. S/A.****a) ASSÉDIO MORAL - *QUANTUM*****Análise conjunta dos recursos do reclamado e do autor**

Insurge-se o reclamado contra a condenação por assédio moral, pois o autor não fez prova no sentido de que tenha sofrido ofensa ou constrangimento praticados pelo gerente Juliano, que tratava todos os funcionários de forma igual e sem brincadeiras de cunho sexual. Aduz que todo o depoimento colhido na prova emprestada não foi direcionado ao autor e sim à reclamante daqueles autos, e que quando se fala em dano moral a prova precisa ser específica em relação ao suposto ofendido, o que não é o caso dos autos. Afirma estarem ausentes a prova dos danos psicológicos, do nexos de causalidade e da culpa. Requer a reforma para afastar-se sua condenação em danos morais, e, subsidiariamente, a minoração do valor a título de indenização.

O autor, por seu turno, pleiteia a majoração dos danos morais arbitrados, eis que ínfimo e não apto a punir o infrator e ressarcir o resultado danoso por ele sofrido.

O pedido foi julgado procedente pelos seguintes fundamentos (item “Assédio moral - Da ofensa e constrangimento da gerência com consentimento do proprietário - Da conduta do gerente J...”):“(....)”

Cumprе ressaltar, inicialmente, que não pode, neste momento, o reclamado alegar que a prova emprestada não poderia ser aplicada ao caso concreto, eis que constou, da ata da audiência realizada em 14/02/2022, que “As partes ajustam pela adoção de prova emprestada com relação aos depoimentos colhidos nos autos 0000481-70.2020.5.09.0006, informando que não pretendem a produção de outras provas” e “As

partes autorizam o encerramento da instrução processual” (fls. 362).

Ora, tendo o reclamado concordado, naquela ocasião, com a utilização da prova emprestada, contra ela não pode se insurgir no momento que lhe convém, pois preclusa a oportunidade.

A prova testemunhal emprestada dos autos 0000481-70.2020.5.09.0006 denota tratamento desrespeitoso que excede o razoável, sendo que essa conduta não foi evitada pelo empregador, a quem incumbia zelar pelo meio ambiente hígido e coibir o assédio de qualquer natureza. Os depoimentos revelaram que o ambiente de trabalho desrespeitoso era promovido pelo gerente Juliano, sobre o qual havia muitas reclamações em relação a seu comportamento, tendo chegado inclusive a pegar nas partes íntimas da testemunha Fagner na frente dos demais gerentes.

Ademais, como mencionado pela Magistrada de origem, as testemunhas adotadas por empréstimo pelo autor detalharam diversos procedimentos reprováveis perpetrados pelo superior Juliano, inclusive denotando que o empregador não foi diligente no sentido de adotar medidas eficazes para combater tal comportamento, aparentemente ocorrido ao longo de todo o contrato de trabalho, não só em detrimento do reclamante, mas também de outros empregados do restaurante.

Em tais termos, e considerando que a Julgadora que ouviu as testemunhas dos autos 0000481-70.2020.5.09.0006 foi a mesma que prolatou a r. sentença deste, encontra-se em contato imediato com a relação jurídica apreciada, sendo capaz de deduzir entendimento mais próximo da desejável verdade real. Não fora tal aspecto, insere-se a Julgadora de origem como observadora direta da realidade econômica de sua jurisdição; portanto, as razoáveis ponderações expendidas acerca dos elementos de prova devem receber máxima atenção.

O dano moral exsurge da gravidade do ilícito realizado, tendo em vista sua repercussão na esfera extrapatrimonial da vítima, impingindo-lhe dor, sofrimento, humilhação, menosprezo, baixa autoestima etc. Além dessa caracterização, é imprescindível a comprovação do nexo da causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que, na busca da indenização, deve deixar estreme de dúvida a inexistência de fato da vítima ou fato de terceiros excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, é a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce, determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que irá resultar na degradação do ambiente de trabalho e na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

É obrigação do reclamado primar por um ambiente de trabalho íntegro; a crença de que a utilização de tratamentos rudes e desrespeitosos por superiores possam ser admitidos como corriqueiros na sociedade, como o que ocorreu com o autor, significaria a tolerância aos abusos e costumes nocivos, incompatíveis com a dignidade humana.

O artigo 8º, *caput*, da CLT, estabelece que, na falta de disposições legais ou contratuais, pode-se decidir conforme princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho.

Nesse contexto, importante mencionar a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (adotada em Genebra, na 108ª Sessão da CIT, em 21/06/2019), sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Ambiente de Trabalho, que entrou em vigor no plano internacional em 25/06/2021. O novel documento (junto com a Recomendação nº 206 da OIT) sinaliza o que seja violência ou assédio: um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, que, sistemática ou isoladamente, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo a violência de gênero, valendo tanto para atos isolados quanto para práticas sistêmicas.

Em seu preâmbulo, aliás, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso aos direitos humanos, além de serem uma ameaça à igualdade de oportunidades, e, portanto, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.

Conquanto a Convenção 190 ainda não tenha sido internalizada no Brasil (mas já ratificada pela África do Sul, Albânia, Antigua e Barbuda, Argentina, Barbados, El Salvador, Equador, Espanha, Fiji, Grécia, Ilhas Maurício, México, Itália, Namíbia, Peru,

Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, República Centro Africana, San Marino, Somália, e Uruguai ao tempo da lavratura deste acórdão - Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810>. Acesso em: 25.out.2022), trata-se de padrão internacional que se encontra em processo de implementação, e para as empresas brasileiras, especialmente as transnacionais, ajustar-se ao previsto na Convenção 190 é estratégico para a captação de investimentos internacionais e para a preservação de sua reputação.

Entendo, desta forma, comprovada a existência de prática que enseja a reparação por dano moral.

No que tange ao valor da indenização, sopesados critérios como a presumível extensão do dano sofrido pela autora e a gravidade da culpa da parte ré, a proporção entre ambos e a necessidade de equilíbrio entre as funções compensatória e pedagógica, considerando-se a capacidade econômica da parte ofensora, além dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considero ínfimo o valor arbitrado em R\$ 2.000,00, o que comporta reforma.

Sendo assim, a indenização deve ser fixada em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o que representa um lenitivo ao sofrimento do reclamante, sem que isso implique enriquecimento sem causa ou valor incompatível com a capacidade econômica do reclamado.

Dá-se, assim, **provimento** ao recurso do autor para majorar a indenização por danos morais para o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Nega-se provimento ao recurso do reclamado.

RECURSO ADESIVO DA PARTE RECLAMANTE

(....)

Acórdão

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores

Luiz Eduardo Gunther, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO E DO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMADO**; e, por igual votação, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE**, para majorar a indenização por danos morais para o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Custas, pela reclamada, acrescidas de R\$ 60,00, sobre o valor acrescido à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 23 de novembro de 2022.

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Relator

PROCESSO nº 0000650-32.2022.5.09.0024 (ROT)

ASSÉDIO SEXUAL. TRABALHO DOMÉSTICO. “BRINCADEIRINHAS”, “EMPURRÃOZINHO”, “VAI PARA LÁ, VAI PARA CÁ.. CONVENÇÃO 190 DA OIT. RESOLUÇÃO CNJ 351. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. ARTIGO 216 DO CÓDIGO PENAL. De acordo com a Resolução CNJ 351, ratificada pelo Protocolo para julgamento som perspectiva de gênero do CNJ, assédio sexual corresponde a “conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Trata-se de conceito que abrange tanto o tipo penal o do art. 216 do Código Penal, quanto o conceito da Convenção 190 da OIT. No caso, o réu - empregador doméstico, à época com pouco menos de 80 anos - procura justificar, por meio de linguagem lúdica (“brincadeiras”, “empurrãozinho”, “vai para lá, vai para cá”), porque tocava no corpo da autora - empregada doméstica, à época com 42 anos. Trata-se de prática inaceitável - conforme art. 1º da Convenção nº 190 da OIT - de um empregador doméstico perante sua empregada, independentemente do grau de parentesco entre ambos. Irrelevante quais eram as intenções do 1º réu, sobretudo, conforme muito bem apontado pelo Protocolo do CNJ, dava-se em uma relação desigual de poder, em que a autora dependia economicamente do 1º réu, por conta do salário, da própria casa onde residia e financiamento dos estudos da filha; o 1º réu, ainda, era pessoa influente e poderosa na comunidade, conforme ele próprio descreve em seu depoimento: pastor presidente da igreja, viaja pelo Brasil e para o exterior. Reforma-se a sentença para se reconhecer o assédio sexual e condenar o réu ao pagamento de indenização por dano moral.

RELATÓRIO (...)

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

Dano moral: assédio sexual

Insurge-se a reclamante contra a sentença que indeferiu seu pedido de condenação dos reclamados ao pagamento de indenização por danos morais

decorrentes do assédio sexual sofrido. Alega que as “brincadeiras de família, de empurrãozinhos um no outro” descritas pelo reclamado em seu depoimento pessoal correspondem às carícias indesejadas praticadas por ele nela. Aduz que jamais consentiu com o assédio sexual. Afirma que há processo criminal em trâmite contra o réu, sem decisão. Argumenta que o ato ilícito está provado nos autos. Ao final, requer a reforma da sentença para julgar procedente o pedido de indenização por assédio sexual (fls. 308/311).

Na petição inicial, a reclamante alega ter sofrido assédio sexual durante toda a contratualidade, sendo o agressor seu empregador (também tio), que, à época, era Presidente da Igreja Evangélica Assembleia de Deus, tendo ele se afastado do cargo após as repercussões criminais da denúncia. Afirma que os abusos consistiam em toques nas suas partes íntimas, beijos e abraços não consentidos, além de uso de palavras ofensivas e inapropriadas. Relata que o reclamado a chantageava para não contar sobre a violência sofrida, ameaçando deixar de ser fiador do financiamento estudantil de sua filha. Por medo de perder o trabalho, o financiamento dos estudos de sua filha, bem como a casa cedida pelos empregadores para ela residir com sua família, a autora afirma que se manteve silente por muito tempo. Relatou que sofre sequelas físicas e psicológicas decorrentes dos atos que a violentaram, de forma que tem diagnóstico de ansiedade, depressão e faz uso de medicamentos. Por fim, declarou que, apesar de ter denunciado os fatos à família do empregador, nada foi feito a respeito do assunto.

Na contestação, os reclamados esclarecem, de início, que as matérias veiculadas acostadas aos autos (fls. 57/63) referem-se a supostos fatos cujos envolvidos são o réu e a irmã da autora. Argumentam que o reclamado não assediou sexualmente a irmã da reclamante, sendo esses fatos apurados em processo criminal. Ainda, alegam que a parte autora foi dispensada do serviço não por ter denunciado o réu, mas sim por ter caluniado a família. Outrossim, aduzem que a reclamante não se desvencilhou do seu ônus de provar a violência sexual por ela sofrida.

Ao impugnar a contestação, a reclamante declara que os abusos eram sofridos tanto por ela quanto por sua irmã, que são sobrinhas de 3º grau do reclamado. Alega que sua irmã gravou vídeo de assédio por ela sofrido e anexou à ação trabalhista por ela ajuizada, a qual também corre em segredo de justiça.

O Juízo de origem proferiu sentença nos seguintes termos (fl . 300):

A reclamante disse que constantemente sofreu assédio sexual por parte do reclamado e que foi humilhada por ter contado este fato para uma amiga a qual levou

ao conhecimento do filho do réu.

A reclamante não logrou comprovar suas alegações. O único fato presenciado foi um movimento que não restou claro ser de iniciativa da autora ou de sua irmã, uma manifestação em frente a Igreja onde o réu foi pastor. Não só isto, mas a testemunha ouvida, a qual também congrega na Igreja, afirmou que a manifestação foi em razão da mudança de pastor (11:10 - depoimento de Queila Soares Rosário de Souza). Quanto as denúncias de assédio (11:41) disse que houve rumores do que a reclamante alegou. O processo crime referido na verdade se trata de notícia feita pela própria reclamante interessada no feito e que não se lhe aproveita.

A testemunha ouvida a convite da parte autora nada soube informar sobre estes fatos.

Indefiro.

Analiso.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 22/09/2022, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 01/09/2017 a 21/09/2020, no qual a reclamante foi contratada para exercer a função de empregada doméstica.

Sobre o tema, vieram aos autos os seguintes documentos:

- Termo de declaração, no qual constam relatos feitos pela reclamante à Polícia Civil em 15/07/2021 (fls. 54/55):

Eu comecei a trabalhar com ele ... em 2017, na casa do casal (... e esposa); (...) aí ele sempre ficava me assediando nas dependências da casa dele, isso, fora da visão da esposa dele e da minha irmã; desde o começo, ele sempre ficava me pedindo pra tocar meu seio, perguntando se eu tinha silicone; pedia pra pegar na minha bunda, mas eu nunca permiti, ele andava atrás de mim querendo me beijar, esse homem tinha uma gana em mim que eu não entendo o que ele viu em mim, eu ficava me culpando, me policiando se eu não estava usando roupas muito justas; eu não podia contar pra ninguém o que ele fazia, pois ele me reduzia, dizia "quem é você? Você não é ninguém!" (...); ele ficava mandando eu procurar na internet sobre cirurgias para aumento do pênis, próteses penianas, remédios estimulantes sexuais (...); os assédios pioraram depois que ele assinou como fiador da faculdade da minha filha (...); em uma ocasião, entre junho e julho de 2020, eu estava na cozinha, e ele tentou pegar no meu seio, ele tinha tomado vinho e ocasionalmente ele misturava com os viagra dele; mas eu me debati e ele não conseguiu tocar o meu seio; (...) aí no dia 24/09/2020,

José chamou eu e minha irmã para conversar, ele e a esposa dele estavam juntos, mas esposa dele não abriu a boca em nenhum momento; ele batia na mesa e gritava “se você tá falando isso prove”, pois ele ouviu os áudios, ele me humilhou muito, me chamou de demônia, diaba, vagabunda; (...) eu faço tratamento para ansiedade, pânico, depressão, tudo por conta disso (...) tinha pensamentos suicidas, mas sempre pensava que não adiantava eu fazer aquilo que ele continuaria com a mesma conduta; (...) afirma que somente não procurou as autoridades (Justiça e Polícia), por conta de não ter provas contra o senhor....

- Atestado médico sobre o estado de saúde psicológica da autora: documento médico datado de 28/06/2021, o qual atesta o seu acompanhamento por médico neurologista desde 07/07/2020 e tratamento por meio de medicamentos, tendo em vista que foi diagnosticada com ansiedade e depressão (fl. 56).

- Matérias jornalísticas sobre abertura de inquérito policial para investigar denúncia contra o réu e repercussões (fls. 57/63);

- Ata de reunião ministerial ordinária, sobre os fatos denunciados contra o réu (fls. 151/152);

Na audiência, foram colhidos os depoimentos dos reclamados. Além disso, foi ouvida a testemunha da reclamante, o Sr. J. d. O., e dos reclamados, a Sra. Q. S. e a Sra. T. S.. O registro audiovisual dessa prova oral pode ser consultado no PJe mídias (fl. 281). Abaixo transcrevo a prova oral:

O 1º réu, no seu depoimento pessoal, disse:

Eu não parava em casa. Agora que eu me jubilei eu fico em casa. Mas a vida era viajada. Eu era pastor presidente da igreja, eu viajava para os estados do Brasil, fora do Brasil, parava muito pouco em casa. Faz um ano mais ou menos, um ano e um mês ou dois meses... Excelência, só queria pedir... tem hora que dá um branco na mente, porque estou com princípio de Alzheimer. Às vezes na hora desaparece o que eu tenho que falar. Ela vinha de manhã, chegava às 8h/8h30, tomava café conosco, depois conversava um pouco e começava o trabalho. Almoçava conosco e às 16h ia embora. A gente tinha ela não como empregada, a gente tinha ela como família. Ela trabalhava de segunda a sexta, sábado ela vinha, mas até o meio dia. Meio dia ia embora (...) Ela morava na chácara (...) Ela foi contratada para o serviço caseiro, de casa, trabalhar, limpeza, serviço que tivesse de fazer. Quem pode informar bem é minha esposa, eu parava muito pouco em casa, só

nesse ano de pandemia fiquei em casa. Ela nunca ficou depois da 18h. Antes das 16h sim, 15h30, ela ia embora. Ela morava nesse lote chamado chácara. Em três lotes, eu construí uma casa muito boa lá. Ela só pagava luz e água na casa. Não era longe, mas também não era encostado. Era na Vila Romana.

Perguntado pela Juíza se teve alguma espécie de relacionamento amoroso, sexual, com a autora, o réu disse:

Excelência, sou pastor, pastoreando a igreja aqui de Ponta Grossa por 38 anos. Tinha quase 15000 membros, 75 igrejas. Sempre lutei por família, sempre meu trabalho foi esse: com famílias...

Perguntado pela Juíza se teve alguma coisa em relação à autora, o réu disse:

Tomo Deus como testemunha de que **eu nunca encostei a mão nessa mulher com segundas intenções.**

Perguntado pela Juíza se encostou a mão na autora, o réu disse:

Nós tínhamos ela como família porque ela era sobrinha. **Às vezes a gente brincava, brincadeiras assim de família, de dar empurrãozinho no outro assim, brincadeira, vai para lá, vai para cá, mas nunca com má intenção de tocar em qualquer parte íntima do corpo dela com segundas intenções.** Eu tomo Deus como testemunha disso.

Perguntado pela advogada da reclamante se ele tem ciência da existência de processo criminal contra ele por causa dos fatos relacionados à sua cliente, o réu disse:

Eu fiquei sabendo agora recente, eu recebi em casa a correspondência.

Perguntado pela advogada da reclamante se ele sabe dos fatos que ela alega, sobre ele ter passado a mão nas suas partes íntimas, sobre as investidas, beijos, o réu disse:

Pois é, eu soube disso, mas eu voltou a repetir, já é a terceira vez... Eu tomo Deus como testemunha: **Eu nunca toquei nessa mulher com segundas intenções.**

Perguntado pela advogada da reclamante se ele se lembra que ocorreu manifestação na frente da igreja em decorrência desses fatos, o réu disse:

Sei não, eu não tenho ciência do fato.

Perguntado pela advogada da reclamante sobre seu afastamento da igreja

na época das manifestações, o réu disse:

Eu fui jubilado, porque já era meu plano me jubilar, porque agora em março eu completo 83 anos de idade e, como falei, eu já estou com a mente bastante esquecida, tem hora que nem lembro quase o nome da minha esposa. Então já era plano meu me jubilar mesmo e me jubilei.

A 2ª ré, no seu depoimento pessoal, disse que a **reclamante nunca lhe contou nada sobre o suposto assédio**, acrescentando que **não sabe o porquê dela estar fazendo isso, já que todos tratavam ela tão bem e ela gostava muito dela**. Afirmou que **nunca presenciou nada**, explicando que seu marido parava pouco em casa, pois estava sempre viajando e ela o acompanhava nessas viagens. Ao final, disse que **a manifestação não foi por causa dela e que nenhuma outra mulher queixou-se de seu marido**.

O Sr. J. d. O.(testemunha da reclamante) disse que é vizinho da chácara do réu, onde residia a autora. Relatou que, ultimamente, ele raramente aparece no terreno, acrescentando que também era rara sua presença quando a reclamante habitava o local. Afirmou que **nunca viu o réu ser indiscreto ou abusar da autora, tampouco ela nunca se queixou dele para ele**.

A Sra. Q. S. (testemunha dos réus) disse que congrega na Assembleia de Deus há 19 anos e que o réu foi seu pastor por muitos anos. Relatou que é manicure e cabelereira e que ia todas as semanas na casa dos réus. Mencionou que morou na chácara deles também, de 2019 a 2020, que o reclamado não ia ao local com frequência e que, quando comparecia, estava acompanhado da esposa ou de alguém da igreja. Esclareceu que o réu viajava muito e que a esposa o acompanhava, acrescentando que tinha vezes que a viagem durava meses, como a do Paraguai. Nessas ocasiões, a reclamante não tinha tantas obrigações com a casa, tendo que olhar a casa.

Perguntada pela Juíza se em algum momento o réu foi indiscreto com ela, a testemunha disse:

Não, jamais, nunca, não.

Perguntada pela Juíza se alguma vez a autora reclamou algo para ela ou se sabe se aconteceu algo entre ela e o réu, a testemunha disse:

Também não.

Perguntada pela Juíza se teve alguma manifestação na igreja em relação à

pessoa do réu, a testemunha disse:

Sim, teve manifestação do povo por algo que foi levantado contra o réu, mas não sei a profundo.

Perguntada pela Juíza se o que foi levantado contra ele foi sobre outras mulheres ou da própria autora (M.), a testemunha disse:

Da própria M., da própria M.... Na verdade, eu acho que nem foi da M., foi da S., nem sabia, da irmã dela.

Perguntada pela Juíza se ela também foi assediada, a testemunha disse:

É o que ela fala, né. Não sei se isso acontece... porque nunca aconteceu. Não sei, é uma coisa interna, não tem como saber tudo que acontece. É uma coisa assim. Digamos, a igreja é uma coisa assim que existe, existe um ministério, existe uma assembleia, existem pessoas envolvidas, então não é passado para a membresia da igreja.

Perguntada pelo advogado dos réus se a autora, alguma vez, nesse tempo em que eram vizinhas, confidenciou abuso, situação fora do normal com o réu, a testemunha disse:

Não.

Perguntada pelo advogado do réu se a autora confidenciou como era o seu tratamento na casa, a testemunha disse:

Na verdade, ela era bem tratada, né. Não precisava nem confidenciar. Sempre atendeu um deles, sempre era bem tratada.

Perguntada pelo advogado dos réus se tinha relação de parentesco entre a autora e algum dos réus, a testemunha disse:

Tem parentesco, mas não sei qual, é sobrinha, mas não sei o grau.

Perguntada pelo advogado dos réus se a movimentação de pessoas dentro da igreja foi por causa de situação de mudança de pastor ou por causa dos fatos, a testemunha disse:

Na verdade teve mudança de pastor, né. Os protestos foram por causa da mudança de pastor.

Perguntada pela advogada da autora se foi por causa da denúncia de

assédio sexual, como ela tinha dito anteriormente, ou por causa de mudança de pastor, a testemunha disse:

Sobre denúncia é o que a gente ouve, o que ouvíamos à época. Mas, na verdade, era sobre a mudança de pastor.

A Sra. T. S. (testemunha dos réus) disse que trabalhou por nove anos na casa do réu, de 2008 a 2017, acrescentando que **nunca trabalhou concomitantemente com a autora**, porém que ela frequentava a casa como sobrinha. Esclareceu que é católica e que nunca foi à igreja dos réus. Relatou que, durante o tempo que trabalhou para eles, foi bem tratada, comia com eles na mesa e conversava com eles, numa relação trabalhador e patrão. Disse que **não tem queixa dos réus, enfatizando que o reclamado sempre a tratou com respeito, nunca tendo recebido cantadas ou investidas por parte dele.**

Pois bem.

No contexto das relações de trabalho, não se aplica apenas o tipo penal restritivo de assédio sexual previsto no art. 216 do CP, segundo o qual: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Há dois diplomas recentes que conceituam assédio sexual.

O primeiro é a Convenção nº 190 da OIT que, embora ainda não ratificada pelo Brasil, é tratado internacional de direitos humanos e, nessa medida, instrumento hábil para interpretação do direito do trabalho.

O art. 1º da Convenção nº190 da OIT assim prescreve:

1. Para efeitos da presente Convenção: (a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

(b) o termo “violência e assédio com base no género” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

O segundo, o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ, segundo o qual:

Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216-A, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020, compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal. Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no art. 2º, b.

(...).

Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.

Ainda de acordo com o Protocolo do CNJ, considera-se violência sexual:

Investidas sexuais (de cunho explicitamente sexual ou não) não consensuais. As condutas incluem: estupro (individual, coletivo, corretivo, de adultos ou de vulneráveis), importunação sexual, assédio sexual no ambiente de trabalho, prostituição forçada, exploração sexual, pornografia de vingança. As condutas incluem: penetrar, coagir à prática de outros atos sexuais, tocar, abraçar, beijar, expor órgãos sexuais, ejacular, fazer comentários de cunho sexual, encarar, enviar fotos e/ou conteúdos não solicitados de cunho sexual através de redes sociais.

E de acordo com a Resolução CNJ nº 351, considera-se assédio sexual:

conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Nota-se, portanto, que o assédio sexual é intrinsecamente ligado à relação de poder, mesmo que não necessariamente hierárquico. Além disso, há de se destacar

que as mulheres compõem a maior porcentagem de vítimas dessa prática ignóbil, sendo notório o recorte de gênero, de modo que é evidente que o assédio sexual assenta-se na discriminação de gênero.

À vista disso, essa conduta abjeta ofende diversos direitos fundamentais, como o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à honra, à igualdade de tratamento, à dignidade humana, à saúde, ao meio ambiente do trabalho hígido e ao valor social do trabalho (arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput, I, X; 6º; 7º, XX; 170, caput; 196; 200, VIII, da CRFB/88).

Ainda, há extenso arcabouço normativo internacional tuitivo das mulheres, de modo que elas gozam de proteção global multinível quando afrontado seus direitos humanos (Convenção da ONU sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher/1979; Agenda 2030 da ONU (objetivo 5); Princípios da ONU de empoderamento das mulheres; Convenção da OEA para prevenir, punir e erradicar a violência contra a Mulher/1994; Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho; Princípio 12 de Yogyakarta). Ademais, importante pontuar que a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação é *core obligation*, nos termos do art. 2, d, da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Demais a mais, é oportuno frisar que, como o assédio sexual, indiscutivelmente, reverbera negativamente na saúde do trabalhador, ele também deve ser tratado como ponto nevrálgico no tema saúde e segurança do trabalho, motivo pelo qual a prevenção e combate ao assédio sexual são medidas que urgem ser tratadas com a prioridade que a matéria exige.

Sabe-se que o meio ambiente do trabalho sadio e seguro é direito fundamental, de modo que o empregador deve pautar sua conduta nos princípios da prevenção e da precaução (art. 7º, XXII, XXIII e XXVIII, CRFB/88), os quais estão consubstanciados em normas infraconstitucionais, tais como a CLT (art. 157, I e II) e NRs do MTE, como a NR 5 (a qual, a partir de 2022, passou a tratar o assédio sexual como questão de saúde e segurança do trabalhador, sendo de relevância ímpar a sua prevenção).

Ademais, assim como o direito à não discriminação de gênero no trabalho, o direito ao meio ambiente de trabalho hígido também é um *core obligation*, correspondendo a um princípio fundamental no trabalho, segundo a OIT, contanto, ainda, com proteção global multinível (art. 3º e 25, Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU; art. 7º, b, e 12, I, II, b e c, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais

e Culturais da ONU; art. 10.1 do Pacto de San Salvador da OEA; art. III, g, Declaração de Filadélfia/1944, bem como Convenções 155, 161 e 187 da OIT; arts. 17 e 18, Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, Diretiva 89/391/CEE).

Isso posto, é inegável a relevância do tema assédio sexual, o qual abarca tanto questões de gênero como de saúde, devendo, portanto, os casos judicializados em que eles são alegados serem analisados com cautela.

Passo a análise do caso concreto:

A meu juízo, houve confissão real do réu confessou da prática de assédio moral em depoimento pessoal.

Ao ser questionado pela Juíza se teve alguma espécie de relacionamento sexual com a autora, o réu se esquivou da pergunta, falando sobre seus princípios enquanto pastor. Ao ser perguntado novamente sobre a questão, disse: “Tomo Deus como testemunha de que **eu nunca encostei a mão nessa mulher com segundas intenções**”.

Observa-se, portanto, que o réu não negou “ter tocado na autora”, mas que não o teria feito com más intenções.

Após essa declaração, a Magistrada perguntou se o réu encostou na autora. E na resposta que se seguiu me parece evidente a confissão: “Nós tínhamos ela como família porque ela era sobrinha. Às vezes a gente brincava, brincadeiras assim de família, **de dar empurrãozinho no outro assim, brincadeira, vai para lá, vai para cá**, mas nunca com má intenção de tocar em qualquer parte íntima do corpo dela com segundas intenções. Eu tomo Deus como testemunha disso”.

Há, portanto, confissão real do réu de que tocou na autora, inclusive em partes íntimas, já que pontua que não o fez com más intenções.

Causa muita estranheza a justificativa dada pelo 1º réu para os referidos toques: “brincadeiras”, “empurrãozinho”, “vai para lá, vai para cá”.

Data venia, não me parece crível que o 1º réu, à época com pouco menos de 80 anos, e a autora com 42 anos, tocasse na autora em razão de “brincadeiras de família”.

O 1º réu procura justificar, por meio de uma linguagem lúdica, porque tocava nas partes íntimas da autora e, por consequência, a importunava sexualmente.

Trata-se de prática inaceitável - conforme art. 1º da Convenção nº 190 da OIT - de um empregador doméstico perante sua empregada, independentemente do grau de parentesco entre ambos.

Irrelevante quais eram as intenções do 1º réu, sobretudo, conforme muito bem apontado pelo Protocolo do CNJ, dava-se em uma relação desigual de poder, em que a autora dependia economicamente do 1º réu, por conta do salário, da própria casa onde residia e financiamento dos estudos da filha; o 1º réu era pessoa influente e poderosa, conforme ele próprio descreve em seu depoimento: pastor presidente da igreja, viaja pelo Brasil e para o exterior.

O contexto probatório ainda indica que essas “brincadeiras” ocorriam às escondidas, já que a 2ª ré disse que “nunca presenciou nada”.

Ora, o fato de ditas “brincadeiras” ocorrem clandestinamente reforça a veracidade da versão da autora de que, ao contrário do depoimento do réu, havia deliberadamente intenção do 1º réu de assediar sexualmente a autora, e que, conforme declarou à polícia: “ele sempre ficava me assediando nas dependências da casa dele, isso, fora da visão da esposa dele e da minha irmã; desde o começo, ele sempre ficava me pedindo pra tocar meu seio, perguntando se eu tinha silicone; pedia pra pegar na minha bunda” (fl. 54).

Tenho, assim, que as práticas inadmissíveis do 1º réu em relação à autora, consistentes em toques físicos, por meio do que denominou de “brincadeiras”, caracterizaram assédio sexual, tornando o ambiente de trabalho hostil.

Inegável, portanto, o ato ilícito praticado pelo 1º réu, como o dano moral sofrido pela autora, como também o nexo causal entre o autor ilícito e o dano, na medida em que a ofensa à honra, à intimidade, à vida privada e à própria dignidade sofrida pela autora decorreram de forma direta e imediata do assédio praticado pelo 1º réu.

Nos termos dos art. 186 e 927 do Código Civil, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” e tem o dever de repará-lo.

O abalo a diversos direitos fundamentais da obreira é evidente (liberdade sexual, intimidade, honra, igualdade, dignidade, saúde, meio de trabalho hígido e valor social do trabalho), já que exposta ao assédio sexual (ato ilícito) cometido pelo réu. Assim sendo, é devida a indenização.

No que tange ao *quantum* indenizatório, tratando-se de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual, necessário verificar, em especial, os seguintes critérios: a) tempo em que a vítima esteve exposta aos ataques da pessoa assediadora, o que permite verificar a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, e, ainda, dimensionar a intensidade do sofrimento e, ainda, a possibilidade de superação física e psicológica da agressão; b) a ausência de retratação espontânea do empregador e o seu grau de culpa; c) a situação social e econômica das partes envolvidas (precedente desta 3ª Turma nesse sentido: RORSum 0000888-50.2021.5.09.0068, de minha relatoria, julgado em 14/10/2022).

In casu, a reclamante prestou serviços de empregada doméstica por três anos ao réu (que também é seu tio), sendo submetida a assédio sexual durante toda a contratualidade. Não houve retratação do 1º réu, que é pastor aposentado.

Diante disso, considerando ainda a elevada gravidade da conduta, é razoável a condenação ao pagamento de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização.

Ante o exposto, **dou parcial provimento** ao recurso ordinário da reclamante para condenar o 1º réu a lhe pagar a quantia de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização por dano moral decorrente do assédio sexual por ele praticado contra a autora.

RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS

Férias

(...)

ACÓRDÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente a Excelentíssima Procuradora Margaret Matos de Carvalho, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Aramis de Souza Silveira e Adilson Luiz Funez; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para condenar o 1º réu a lhe pagar a quantia de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização por dano moral decorrente do

assédio sexual por ele praticado contra a autora. Sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas, pela reclamada, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor de R\$ 10.000,00, provisoriamente acrescido à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 25 de outubro de 2023.

EDUARDO MILLEO BARACAT
Relator

(....)

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DANO MORAL COLETIVO. CONVENÇÃO 190 E RECOMENDAÇÃO 206 DA OIT. PROTOCOLO DO CNJ SOBRE JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO. DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO PENAL. INDENIZAÇÃO DEFERIDA. VALOR MAJORADO. Os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho, como conduta extremamente grave e de relevância mundialmente reconhecida, encontra-se no centro dos debates da OIT, que adotou a Convenção 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Embora até o momento não tenha sido internalizada no direito brasileiro, constitui relevante fonte material do direito do trabalho, o que também ocorre com a Recomendação 206, que trata do tema. Somam-se a essas normas emitidas pela OIT, que fornecem subsídios e estrutura comum para a tentativa de eliminar a violência e o assédio (moral ou sexual) no mundo do trabalho, o Protocolo do CNJ sobre Julgamentos em Perspectiva de Gênero e as disposições contidas no Código Penal a respeito, como os arts. 216-A (crime de assédio sexual), 147-A (crime de perseguição) e 147-B (violência psicológica contra a mulher), notadamente quando as provas produzidas nos autos demonstram que o empregador de forma reiterada “se insinuava, forçava carícias, beijos e abraços sem o consentimento das empregadas, valendo-se de sua posição de empregador e, portanto, superior hierárquico”, entre outras condutas inaceitáveis. Reconhecida a extrema gravidade da conduta, autoriza-se a majoração do valor indenizatório arbitrado na sentença. Recurso do MPT que se acolhe parcialmente para ampliar o valor da indenização.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. AGRESSÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. PEDIDO DE CASSAÇÃO DE LICENÇA CONCEDIDA À EMPRESA. PUNIÇÃO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. Quando o art. 200, VIII da CF insere o meio ambiente laboral no conceito amplo de meio ambiente autoriza aplicar as normas relativas à Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/1981), no que cabível, com as adaptações devidas às particularidades do Direito do Trabalho. Porém, quanto à aplicação do art. 14, IV, da Lei 6.938/1981, o entendimento é de que a norma regula tutela administrativa do meio ambiente, sendo, portanto, “passível de ser aplicada pelos órgãos administrativos ambientais em face dos poluidores pelo descumprimento de medidas legais e administrativas e dano ambiental causado”. Essas normas devem ser aplicadas, primeiro, pelos órgãos administrativos adequados. Eventual aplicação de penalidades de cunho administrativo autoriza aquele que se sentiu prejudicado trazer a discussão para a esfera judicial, quando, então, o Poder Judiciário poderá atuar para

manter ou afastar a penalidade aplicada. Raciocínio idêntico se aplica ao disposto no art. 56, IX do Código de Defesa do Consumidor, que define as medidas elencadas no art. 56 como “sanções administrativas”. Recurso do MPT que se rejeita, no particular.

I - RELATÓRIO (...)

MÉRITO

Recurso Ordinário do Ministério Público do Trabalho

Dano moral coletivo - indenização - majoração do valor

O Juízo de primeiro grau condenou os réus a pagar indenização por dano moral coletivo no import e de R\$200.000,00.

O Ministério Público do Trabalho pede a majoração do valor arbitrado. Argumenta que o valor não se mostra condizente com a gravidade do caso concreto e a extensão do dano, sendo insuficiente para compensar e reparar a infração ao patrimônio jurídico e ético-moral da coletividade perpetrada; que a tutela judicial de cunho ressarcitório coletivo, nas hipóteses de lesões graves a interesses coletivos tem tríplice função, sendo punitiva, compensatória e pedagógica; que a condenação por danos morais coletivos direciona-se para o futuro e não se confunde com eventuais reparações individuais que venham a ser impostas. Pede a majoração do valor para R\$1.000.000,00 diante da gravidade das condutas comprovadas.

Como se observa, o recurso do Ministério Público do Trabalho, neste item, versa unicamente sobre o valor da indenização arbitrado em decorrência de danos morais coletivos. Não cabe discutir, portanto, a existência da lesão coletiva e a responsabilidade dos reclamados, que já foi assentada na sentença nos seguintes termos (ID eb66b12 - Pag. 13):

“Inegável que a atitude do reclamado, portanto, lesionou não somente o patrimônio imaterial de suas empregadas, mas de toda a sociedade. lamentável e reprovável a conduta do reclamado, comprovada à exaustão nestes autos.

Assim sendo, com fundamento no art. 1º da LACP (7347/85), quando se reporta às ações de responsabilidade por danos morais, no art. 2º da Lei 8.78/90, que equipara o consumido à coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis; no art. 6º, inciso VI, da Lei 8078/90, que estabelece

como direito básico do consumidor “a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos”, o pedido merece acolhimento.

Como decorrência, condenam-se os reclamados, no pagamento, de indenização, em razão do dano moral coletivo que causaram, a qual resta fixada, observada a razoabilidade, a prudência, o dolo do causador do dano e a sua situação financeira (o juízo considerou a atividade econômica da pessoa jurídica, qual seja, eventos, que foi substancialmente afetada pela pandemia da COVID-19), bem como a extensão do dano, no importe de R\$200.000,00 (duzentos mil reais) devidamente corrigidos, O valor da indenização deve ser revertido a instituições que oportunamente deverão ser indicadas.”

Quanto ao pedido de majoração do valor arbitrado à indenização por danos morais coletivos, deve-se reconhecer que a grande dificuldade, para essa forma de dano, os extrapatrimoniais, é sem dúvida a avaliação. A doutrina aconselha que a valoração indenizatória ocorra com cautela e bom senso e que se pautem por regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JUNIOR, Celso Leal da. A Competência da Justiça do Trabalho e os Danos Morais. São Paulo: LTr, 2000. p. 69). O valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado em Juízo deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador.

Na hipótese, a gravidade do dano foi devidamente avaliada na sentença. Trata-se da ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, conduta extremamente grave e que devido à sua relevância encontra-se no centro dos debates da OIT, que recentemente adotou a Convenção 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Apesar de até o momento não ter sido internalizada no direito brasileiro, constitui relevante fonte material do direito do trabalho, o que também ocorre com a Recomendação 206, que trata do tema. Trata-se das primeiras normas emitidas pela OIT a respeito do tema e que fornecem subsídios e estrutura comum para a tentativa de eliminar a violência e o assédio (moral ou sexual) no mundo do trabalho.

A prova oral produzida indica que efetivamente o réu A.F, também titular da empresa ré, praticou as graves condutas que lhe foram imputadas, que caracterizam assédio moral e sexual em face de empregadas da empresa, em especial Tratando-

se de conduta extremamente grave, e considerando que a gravidade é um fator essencial para a valoração do dano moral, seja individual ou coletivo, deve-se rememorar os fatos que motivaram a condenação. Neste aspecto, a sentença bem elucida as circunstâncias denunciadas pelo MPT e que restaram comprovadas e serviram de fundamento para a valoração da conduta, das provas produzidas e do valor da indenização. Considerando que o recurso não demanda nova análise do conjunto probatório acerca da existência dos fatos, mas apenas à sua gravidade, transcreve-se o teor da sentença nos pontos de interesse para este julgamento:

“As provas demonstram que o reclamado (...) “se insinuava”, forçava carícias, beijos e abraços sem o consentimento das empregadas, valendo-se de sua posição de empregador e, portanto, superior hierárquico. Ainda, quando as empregadas viajavam a trabalho acompanhadas de (...), eram obrigadas a pernoitar no mesmo ambiente/quarto que ele; também restou da prova que quando (...) hospedava-se em quarto separado, ele obrigava uma das trabalhadoras a acompanhá-lo. As testemunhast foram enfáticas ao afirmar que às vezes dormiam em camas separadas, mas muitas vezes tiveram que dormir na mesma cama que e que este empreendia tentativas para manter relações sexuais com elas. Relataram as testemunhas que....., no quarto, apenas trajava “roupas íntimas”. Nos depoimentos prestados por perante o Ministério Público do Trabalho, relataram que (...) presenteava as empregadas com bijuterias e lingerie, fazendo-as “provar” as roupas para que ele as visse. Relataram que costumava cumprimentar as funcionárias com abraço e beijo no rosto ocasião em que também “tocava” em partes íntimas do corpo delas. Situação ainda mais grave foi relatada pela testemunha Vanessa, com quem (...), utilizando-se de meio ardil e artificioso relacionado à crença espiritual da empregada, chegou a concretizar relações sexuais. Referida testemunha relatou em seu depoimento perante o Ministério Público do Trabalho que é adepta da religião espírita e (...) disse que trabalhava como “curandeiro”, o que a levou a crer que ele ((...)) era uma “pessoa boa”, justamente por estar ligado a essas questões espirituais. Relatou naquele depoimento e também em Juízo que (...) obrigava as funcionárias a fazerem massagens nele e vice-versa, dizendo que iria curar as enfermidades corporais; disse que em uma primeira oportunidade na qual (...) pediu à depoente para que o massageasse, ele((...)) disse que todas as funcionárias lhe massageavam e “ninguém reclamava”. A testemunha fez relatos impressionantes, dizendo que as massagens “de cura” foram se intensificando e passaram a ser feitas com (...) e sua pessoa nus, sendo que (...) se masturbava e ejaculava e que após

ejacular, ele colocava o produto da ejaculação na vagina na depoente, inicialmente de forma superficial, e depois introduzindo dedos em sua vagina. Disse a depoente que na época não via “sexualidade” naquilo, pois via o corpo de um idoso, que realizava curas, que fazia um curso de teologia. Relatou a testemunha que na última vez que esteve com (...) ele a estuprou. (...)

O assédio moral praticado pelo reclamado também restou demonstrado nos autos. A mídia anexada aos autos revela a forma grosseira como (...) tratava seus empregados. Na gravação é possível verificar (...) proferindo palavras de baixo calão, além de fazer intimidações no sentido de que se a empregada sáisse da empresa não encontraria outro emprego ou, então, se procurasse a Justiça nada conseguiria provar.

Extraí-se da gravação que em razão de discussão sobre fatura de cartão de crédito e por entender que a empregada tinha lhe apontado o dedo, (...) dá um “tapa” na mão da empregada e passa a xingá-la dizendo que ela é “uma merda, uma criança” e que a trabalhadora “vem das favelas e quer se achar”, que não consegue serviço em lugar nenhum e “tá se achando”. Diz que está acostumado com funcionárias que vão na Justiça e como não têm prova, não conseguem nada. Disse que na Justiça é o “papel que interessa”. (...), em tom de ameaça, diz para a trabalhadora procurar a Justiça “quer ir vai, vai precisa de 3 testemunhas, vai lá abre o processo acha um monte de coisa, faz uma bagunça igual “...”, e veja se consegue fazer uma bosta que eu quero te enfiar no rabo ainda”.

As testemunhas (...) também relataram em seus depoimentos que (...) era rude e quando se irritava “xingava e mandava calar a boca”, assim como manipulava as empregadas de modo que estabelecia discórdia entre elas, além de desconfiança e inimizade.”

O relato contido na sentença não deixa dúvidas de que as condutas descritas caracterizam violação aos mais mezinhos direitos fundamentais relacionados às liberdades das pessoas e ao trabalho. É nítida a violação à liberdade sexual das trabalhadoras e à integridade do meio ambiente do trabalho. Vislumbra-se afronta direta aos artigos 1º, III e IV; art. 3º, I, III e IV. 200, VIII e 225 da Constituição Federal.

Nesse ponto, deve-se esclarecer, primeiro, que assédio sexual é uma forma de coerção de caráter sexual praticada por uma pessoa de qualquer condição em relação a outra, em qualquer ambiente, seja familiar, acadêmico, religioso, social ou profissional. Quanto ocorre no ambiente profissional e por pessoa que se prevalece de sua posição hierárquica superior, em relação a um subordinado (geralmente

subordinada mulher), a conduta torna-se extremamente grave porque elimina a possibilidade da vítima reagir, obviamente temendo pela perda do emprego.

O assédio sexual, de acordo com a doutrina, pode se apresentar por duas categorias: a) por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada; e b) por intimidação, que abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada, entre outras situações, com a exibição de material pornográfico no local de trabalho, insinuações, toques corporais, elogios atrevidos, e comentários desagradáveis (<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>)

O assédio sexual no ambiente de trabalho implica séria violação à dignidade dos trabalhadores e é tão grave que a Lei 10.224/2001 passou a tipificá-lo como crime, nos termos do art. 216-A do Código Penal, por violar a liberdade sexual. Há evidente reprovação social a essa conduta, que efetivamente não pode ser tolerada porque afeta a esfera da intimidade das pessoas e tem o potencial de comprometer aspectos da moralidade humana como a honra, a imagem, o bem estar e o equilíbrio emocional. Quando praticada por superior hierárquico, que procura se valer de sua condição para obrigar suas subalternas a ceder aos seus desejos sexuais, a conduta ganha dimensão e gravidade muito maiores.

Observa-se, neste aspecto, que em 31/03/2021 foi sancionada a Lei 14.132 que também alterou o Código Penal para inserir o crime de perseguição no artigo 147-A (*Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa*).

Da mesma forma, a Lei 14.188, de 28 de julho de 2021 criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher no 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).

O impactante aumento de casos de assédio sexual denunciados perante o Poder Judiciário bem indica o quanto essa conduta pode estar disseminada em todos os meios familiares e sociais e a necessidade de urgentes medidas de contenção e repressão. Pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho indicou aumento significativo de processos envolvendo assédio sexual, em 21% no primeiro semestre de 2021. Com base nesse estudo, constatou-se que no período de janeiro de 2015 a julho de 2021, mais de 27,3 mil ações envolvendo essa temática foram registradas perante as Varas do Trabalho. (Disponível em <https://noticias.r7.com/brasil/processos-de-assedio-sexual-sobem-21-no-1-semester-de-2021-diz-tst-21082021> - Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho - <https://www.conjur.com.br/2021-set-09/pratica-trabalhista-assedio-sexual-mulheres-relacoes-trabalho>).

Trata-se de um problema social, de nível mundial. Pela gravidade da situação, em 25/06/2021 entrou em vigor o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho. De tudo que se expôs, verifica-se que o assédio sexual constitui uma forma de violência de gênero, que tem como vítima principalmente mulheres jovens e vulneráveis, como no caso em análise. Como se apurou nos autos e como se extrai de inúmeros outros casos analisados, bem como de estudos nessa área, o assédio moral e sexual soma-se à desqualificação das vítimas, que tem suas vidas devastadas por tais práticas. A conduta, naturalmente, não é exclusivamente masculina. Porém, considerando que a prevalência registrada tem sido de assédio praticado por homens contra mulheres, denota-se nesse comportamento o machismo estrutural que existe na sociedade e que se reflete nos locais de trabalho.

Empresas, instituições e todos os cidadãos tem o dever de combater o assédio sexual no ambiente de trabalho, que, reitera-se, pode ser praticado de diversas formas, a exemplo de brincadeiras vexatórias de cunho sexual, contatos físicos camuflados, propostas indecentes, convites inadequados, elogios constrangedores

e muitos outros. Deve-se ter consciência do problema e de sua gravidade para que atitudes semelhantes, muitas vezes cotidianas, especialmente no ambiente de trabalho não se tornem naturalizadas e as práticas inaceitáveis prossigam.

Nesse contexto ganha relevância também o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, publicado em 2021, que constitui importante instrumento de combate à violência de gênero e ao assédio no ambiente do trabalho, em especial o assédio sexual. Esse objetivo passa pela valoração da prova, em especial a palavra da vítima, nos seguintes termos:

“O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que, como tratamos na Parte I, Seção 2.d. acima, tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero - como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos - sejam deixados de lado”. (Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>)

(...)

“As declarações da vítima qualificam-se como meio de prova, de inquestionável importância quando se discute violência de gênero, realçada a hipossuficiência processual da ofendida, que se vê silenciada pela impossibilidade de demonstrar que não consentiu com a violência, realçando a pouca credibilidade dada à palavra da mulher vítima, especialmente nos delitos contra a dignidade sexual, sobre ela recaindo o difícil ônus de provar a violência sofrida¹²⁶. Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual. O peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial

e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal).” (Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>)

Na situação que se analisa, a gravidade dos atos praticados fica evidente, pois além de causarem danos à esfera moral das vítimas, configura dano moral coletivo, que, por sua vez, possui caráter transindividual por sua capacidade de atingir valores de toda uma coletividade ou mesmo da sociedade em geral.

Nas palavras do Procurador Regional do Trabalho, Xisto Tiago de Medeiros Neto, o dano moral coletivo corresponde “à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano moral coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 137). A caracterização do dano moral coletivo, assim como ocorre com o dano moral individual, depende de pressupostos para a sua configuração, que, de acordo com a doutrina mencionada, podem ser assim elencados (Idem, p. 136):

Pode-se elencar como pressupostos necessários à configuração do dano moral coletivo, de maneira a ensejar a respectiva reparação, (1) a conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica; (2) a ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas); (3) a intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; (4) o nexo causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo (lato sensu)

Neste Tribunal o tema já foi analisado em várias outras oportunidades. Por sua pertinência e relevância para a situação em análise, transcrevem-se os fundamentos expostos no acórdão proferido nos autos da ação 00111-2010-660-09-00-0, de relatoria da Des. Ana Carolina Zaina, publicado em 15/03/2011, que muito bem definem os elementos caracterizadores do dano moral coletivo:

“Segundo o doutrinador e Procurador Regional do Trabalho, Xisto Tiago de Medeiros Neto, o dano moral coletivo “corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo em qualquer de suas expressões-grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (destaquei - MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano moral coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 137).

Raimundo Simão de Melo, que também é Procurador Regional do Trabalho, define o dano moral coletivo e cita o doutrinador Marco Antônio Marcondes Pereira:

(...) Assim, se o dano moral ‘lato sensu’ é a violação de direitos da personalidade, ‘dano moral coletivo é a violação transindividual dos direitos da personalidade’.

De forma mais ampla diz Marco Antônio Marcondes Pereira, que ‘Dano moral coletivo é o resultado de toda ação ou omissão lesiva significant e, praticada por qualquer pessoa contra o patrimônio da coletividade, considerada esta as gerações presentes e futuras, que suportam um sentimento de repulsa por um fato danoso irreversível, de difícil reparação, ou de conseqüências históricas.’

Conclui-se, portanto, que dano moral coletivo é a lesão significativa, com reflexos e prejuízo na esfera de valores coletivos socialmente concebidos e protegidos juridicamente. (MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 3. ed. São Paulo: LTr, p. 329)

Dessas considerações doutrinárias, extrai-se que o dano moral coletivo difere em muito do dano moral individual por atingir valores sociais pela lesão sofrida por uma coletividade, considerada em seu caráter transindividual. Não se trata, portanto, de lesão a valores íntimos, pessoais de cada indivíduo (honra, fama, dignidade...). Dito de outra forma, o dano moral coletivo é visto por todos (é externo), na medida em que toda a sociedade sofre as conseqüências da lesão perpetrada.

Com efeito, os valores do trabalho, assim como os sociais, ambientais, econômicos, atingem uma dimensão transindividual, justamente pelo seu poder de influenciar a vida em sociedade.

Portanto, deve-se voltar o pensamento para os direitos metaindividuais com visão coletiva, não sendo possível apreciar a matéria sob a ótica tradicional individualista.

Como muito bem demonstrado em razões recursais, os elementos caracterizadores do dano moral coletivo, segundo o Procurador do Trabalho já citado, Xisto Tiago Medeiros Neto, são os supramencionados, os quais podem ser aproveitados para fazer correlação com o caso em tela e demonstrar a existência do dever de indenizar pelo dano moral coletivo causado pela recorrida:

- a) conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente: (...);
- b) ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de tais interesses protegidos pela ordem jurídica): (...);
- c) percepção do dano causado, correspondente aos efeitos que emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, de indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito, de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia ou respeitante a qualquer outra conseqüência de apreciável conteúdo negativo: (...)
- d) nexos causal observado entre a conduta ofensiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada: (...).

Ademais, a responsabilidade nos casos de dano moral coletivo é objetiva, ou seja, independe da comprovação de culpa da recorrida:

Em face da caracterização do dano moral coletivo, o ofensor responderá pela respectiva reparação, independentemente da configuração da culpa. Não obstante isso, é importante anotar que, na maioria das hipóteses configuradoras de lesão à coletividade, e nas quais se postula a reparação do dano a direitos transindividuais, é possível enxergar, recorrentemente, o elemento culposo ('lato sensu'), de molde a revelar, em tais lesões, o expressivo grau de ilicitude presente.

De qualquer maneira, o dever de reparar decorre, pois, do próprio fato violador do direito, premissa que revela como expressão do desenvolvimento da teoria da responsabilidade objetiva, em compasso com o evoluir e a complexidade da vida de relações peculiar à sociedade contemporânea. (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de, ob. cit., p. 144)

Mais adiante, o mesmo autor chama a atenção para que o dever de reparar remanesce mesmo quando que o agente não pretendesse o resultado lesivo:

Tenha-se presente, por imperioso, que o dever de responder pelos danos coletivos, como conseqüência dessas condutas antijurídicas, incide de maneira inexorável, ainda que o agente não pretendesse tais resultados lesivos, não haja participado de forma ativa do evento, não

soubesse das suas conseqüências, ou até mesmo ignorasse a possibilidade ou o risco de sua ocorrência.

(...)

Da mesma forma, a administração de determinada empresa que desconhecia, e mesmo jamais permitiria, no âmbito das respectivas atividades, a existência de situações caracterizadoras de práticas ilícitas (discriminatórias, abusivas ou fraudulentas) em detrimento da coletividade de empregados ou grupos específicos de trabalhadores, arcará com a responsabilidade decorrente de tais irregularidade - dentre elas se destacando a reparação pelo dano moral coletivo -, em face da só demonstração dos fatos antijurídicos identificados em seu estabelecimento. (Ibid, p. 145/146)

Enfatiza, ainda, o doutrinador que a responsabilidade do agente caracteriza-se por condutas de cunho discriminatório, abusivo ou fraudulento, citando o seguinte exemplo que, sem dúvida, se coaduna à hipótese dos autos: “no campo do trabalho, a exploração de trabalho infantil; o trabalho escravo ou forçado; o trabalho terceirizado ilegalmente; a discriminação de gênero, religião, raça ou idade; o desrespeito às normas de proteção ao meio ambiente do trabalho; violação dos princípios da moralidade, impessoalidade e improbidade nas relações laborais no âmbito da administração pública” (destaquei - Ibid, p. 145).

Na mesma linha, o doutrinador Raimundo Simão de Melo: “A esfera do Direito do Trabalho é bastante propícia para eclosão do dano moral, como vem ocorrendo com frequência e realmente reconhecem a doutrina e a jurisprudência, inclusive no ambiente laboral, em que são mais comuns as ofensas morais no sentido coletivo ‘stricto sensu’. No Direito do Trabalho, não são raros os casos de ocorrência de danos morais coletivos, por exemplo, com relação ao meio ambiente do trabalho, ao trabalho análogo à condição de escravo, ao trabalho infantil, à discriminação de toda ordem (da mulher do negro do dirigente sindical, do trabalhador que ajuíza ação trabalhista, do deficiente físico, etc.), por revista íntima, etc.” (destaquei - MELO, Raimundo Simão de. ob cit, p. 334).

Reforça a existência do dever de reparar o dano moral causado aos direitos difusos e coletivos a decisão paradigma da Corte Maior Trabalhista, citada nas razões recursais e pela maioria dos doutrinadores, cuja ementa pede-se licença para transcrever:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. DANO MORAL COLETIVO. REPARAÇÃO. POSSIBILIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO OBRIGAÇÃO NEGATIVA. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. RESCISÃO DE CONTRATO ATRAVÉS DE ACORDOS HOMOLOGADOS NA JUSTIÇA. LIDE SIMULADA. Resta delineado nos autos que a postura da empresa, em proceder ao desligamento dos empregados com mais de um ano de serviço, através de acordos homologados na justiça, atenta contra a dignidade da justiça.

A ação civil pública buscou reverter o comportamento da empresa, na prática de lides simuladas, com o fim de prevenir lesão a direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores. Incontroverso o uso da justiça do trabalho como órgão homologador de acordos, verifica-se lesão à ordem jurídica, a possibilitar a aplicação de multa em razão do dano já causado à coletividade. Houve o arbitramento de multa de R\$1.000,00 por descumprimento das obrigações negativas determinadas na ação civil pública: abster-se de encaminhar os empregados à Justiça do Trabalho com a finalidade de obter homologação de rescisões do contrato de trabalho e de utilizar-se do judiciário trabalhista como órgão homologador das rescisões contratuais, sem real conflito entre as partes. Tal cominação não impede que o dano moral coletivo infligido em face da prática lesiva homologação de acordos trabalhista, utilizando-se do aparato judiciário com fim fraudulento, seja reparado, com multa a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, pelos danos decorrentes da conduta da empresa. Recurso de revista conhecido e provido, para restabelecer a r. sentença que condenou a empresa a pagar o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais) a título de indenização a ser revertida ao FAT. (TST, NÚMERO ÚNICO PROC: RR - 1156/2004-004-03-00, PUBLICAÇÃO: DJ - 01/11/2006, PROC. Nº TST-RR-1156/2004-004-03-00.9, 6ª Turma) (...)."

Deve-se ponderar, ainda, que o dever de reparação do dano perante o direito privado nasce da prática de um ato ilícito, ou seja, da contravenção aos ditames da ordem jurídica, em ofensa a direito alheio e conseqüente lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil encontram regulamentação básica no comando do art. 186 do novo Código Civil: "Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Na hipótese dos autos, a ilicitude da conduta do réu, como dito, já restou reconhecida na sentença. Diante da ofensa aos interesses difusos e coletivos, o dano é coletivo. A violação aos direitos dos potenciais empregados possui caráter transindividual pela sua capacidade de atingir valores de toda uma coletividade e, enfim, da sociedade como um todo, não sendo necessário individualizar cada pessoa que se sentirá lesada.

Por outro lado, para a valoração do dano moral, além da gravidade da conduta, deve-se levar em consideração também a capacidade econômica dos réus. A

única informação constante nos autos diz respeito ao fato de se tratar de microempresa, o que sugere uma receita bruta anual de R\$360.000,00, conforme ditames da Lei Complementar 123/2006. O balanço patrimonial juntado aos autos não pode ser adotado como referência incontestada da capacidade econômica dos réus, porque diz respeito ao ano de 2021, ano atípico, em que o país e o mundo se deparavam com os efeitos nefastos da pandemia decorrente da Covid 19.

Considerando esses aspectos, além da gravidade da conduta do réu (...), considero que o valor arbitrado ficou aquém do necessário para compensar os danos e para desencadear o necessário efeito pedagógico da condenação. Ausentes parâmetros mais concretos acerca da efetiva capacidade econômica dos réus, mas reconhecendo a extrema gravidade da conduta, considero necessário elevar o valor arbitrado. Nos limites dos elementos contidos nos autos, considero possível majorar o valor para R\$ 350.000,00.

Por essas razões, **dou parcial provimento** para majorar o valor arbitrado à indenização por danos morais coletivos para R\$350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais).

Necessário afastamento do réu - cassação da licença concedida à empresa

O Ministério Público do Trabalho reitera o pedido de afastamento do réu e de cassação da licença concedida à empresa. Argumenta que o procedimento inibitório tem por intuito preservar a integridade psicofísica dos integrantes da classe trabalhadora - sobretudo as mulheres - bem como preservar a integridade do meio ambiente do trabalho; que o art. 84 do Código de Defesa do Consumidor contém um catálogo aberto de medidas úteis à finalidade pretendida, que consubstancia o reconhecimento legislativo do princípio da não identificação ou atipicidade, próprio da busca da efetividade dos direitos; que devem ser aplicados os arts. 139, 497, 499, 500 e 536 do CPC; que o réu (...) não possui condição legal mínima para o desempenho das atividades econômicas registradas no CNAE no grupo 73.2, Classe 73.20-3, Subclasse 7320-3/00; e que o pedido de suspensão das atividades encontra amparo no art. 14 da Lei 6938/1981, no art. 22 da Lei 9605/1998 e no art. 56, IX, do Código de Defesa do Consumidor.

O juízo de origem rejeitou o pedido por entender que a cassação da licença

concedida à empresa afasta-se das finalidades inibitória, compensatória e pedagógica da punição. A sentença foi proferida com os seguintes fundamentos:

“Indefere-se o pedido de afastamento do reclamado, (...), de realizar as atividades empresariais da empresa ANGULO PESQUISAS E EVENTOS A.F.(GRUPO 73.2 Pesquisas de mercado e de opinião pública. Classe 73.20-3 Pesquisas de mercado e de opinião pública. Subclasse 7320-3/00 Pesquisas de mercado e de opinião pública do CNAE elaborado pelo IBGE), pois a presente condenação, como dito, tem finalidade inibitória, compensatória e pedagógica, de modo que se “espera” completa mudança de atitude da pessoa jurídica e seu titular, sem prejuízo de novas ações fiscalizatórias dos órgãos competentes e do próprio Ministério Público do Trabalho, o que poderá ensejar execução do presente título e o ajuizamento de outras ações com outros objetos. REJEITA-SE.”

Observa-se, de início, que a Justiça do Trabalho não detém competência material para aplicar normas penais, de acordo com o entendimento do Supremo Tribunal Federal firmado na ADI 3684, em 11/05/2020. Considerando que as disposições previstas no art. 22 da Lei 9605/1998, que dizem respeito a penas restritivas de direito, são de natureza penal, não é possível a análise do pedido formulado sob este fundamento. Entendimento diverso implicaria assunção de competência indevida e desrespeito ao posicionamento firmado pelo STF.

Por outro lado, considero que quando o art. 200, VIII da CF insere o meio ambiente laboral no conceito amplo de meio ambiente, autoriza a aplicação das normas relativas à Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/1981), no que cabível, com as adaptações devidas às particularidades do Direito do Trabalho. Porém, no que se refere ao art. 14, IV, da Lei 6.938/1981, tem-se entendido que a norma regula tutela administrativa do meio ambiente, sendo, portanto, de natureza administrativa, “passível de ser aplicada pelos órgãos administrativos ambientais em face dos poluidores pelo descumprimento de medidas legais e administrativas e dano ambiental causado” (SARLET, Ingo W.; FENSTERSEIFER, Tiago. Curso de Direito Ambiental. Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559643783. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643783/>. Acesso em: 29 jun. 2023).

É possível concluir que essas normas devem ser aplicadas, primeiro, pelos órgãos administrativos respectivos, não podendo ser aplicadas diretamente na seara

judicial, como pretende o recorrente. Diante de eventual aplicação de penalidades de cunho administrativo, pode aquele que se sentiu prejudicado trazer a discussão para a esfera judicial, quando, então, o Poder Judiciário poderá atuar para manter ou afastar a penalidade aplicada. O mesmo raciocínio se aplica ao disposto no art. 56, IX do Código de Defesa do Consumidor, que taxativamente define as medidas elencadas no art. 56 como “sanções administrativas”.

Quanto aos demais fundamentos (artigos 139, 497, 499, 500 e 536 do CPC e art. 84 do CDC), que dizem respeito às medidas hábeis à garantia da efetividade da tutela, considero que, na situação dos autos, não se prestam ao resultado almejado. É que a sua aplicação imediata, quando presentes outras modalidades de tutela inibitória igualmente eficazes, porém menos gravosas, passíveis de adoção, violaria os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Deve-se observar, ainda, que desde a instauração da Notícia de Fato 000340.2019.09.007/6 junto à Procuradoria do Trabalho do Município de Guarapuava, que deu origem ao Inquérito Civil que subsidiou a presente Ação Civil Pública, não se tem notícia de qualquer indício de continuidade do ilícito. Além do que, na presente Ação Civil Pública foram deferidas diversas modalidades de tutela e respectivas medidas assecuratórias de sua satisfação, estando entre elas: (i) abster-se de submeter seus empregados/empregadas a assédio sexual, especialmente decorrente de comentários sexuais, piadas de duplo sentido, insinuações, gracejos, “cantadas”, toques e afins, convites íntimos e manutenção de trabalhadores em dormitórios conjuntos sem separação por sexo, sob pena de aplicação de multa no valor de R\$ 10.000,00, por trabalhador(a) vítima, podendo ser majorada na hipótese de reincidência; (ii) determinação para que o reclamado se abstenha de praticar, admitir ou tolerar coação, pressão psicológica, agressividade, perseguição ou qualquer outra conduta que caracterize assédio moral ou constrangimento em relação aos seus empregados, sob pena de aplicação de penalidade pecuniária de R\$ 30.000,00(trinta mil reais), podendo ser majorada na hipótese de reincidência(art. 139, IV CPC); (iii) determinação de que o réu publique em jornal de grande circulação Estadual, no mínimo 3 anúncios (em edições de sexta, sábado e domingo), com os dizeres: “A empresa, e seu sócio proprietário, (...), em virtude de decisão judicial condenatória prolatada pelo MM. Juízo da Vara do Trabalho de União da Vitória, nos autos de Ação Civil Pública 0001246-78.2020.5.09.0026, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, apresenta publicamente seu pedido de desculpas por danos causados a seus empregados/empregadas e à coletividade, em razão dos assédios praticados”. O descumprimento

da obrigação acarretará aplicação de penalidade pecuniária de R\$ 20.000,00(vinte mil reais).

Considerando que na presente ação foram determinadas diversas medidas inibitórias e reparatorias e que não há informação de reincidência ou de fatos de qualquer natureza que indiquem seu risco em abstrato, para o momento não se vislumbra a necessidade de tal medida, sem prejuízo de reanálise pelo juízo da execução durante seu curso se houver modificação do estado de fato.

Diante do exposto, **nego provimento**.

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Ehlke, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Valdecir Edson Fossatti e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DOS RÉUS**, (...), porque deserto. Sem divergência de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; no mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para majorar o valor da indenização por danos morais coletivos para R\$350.000,00; tudo nos termos da fundamentação.

Custas majoradas, pelos réus, no importe de R\$ 3.000,00 (três mil reais), calculadas sobre R\$ 150.000,00, valor acrescido à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de agosto de 2023.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0000783-24.2020.5.09.0322 (ROT)

RELATÓRIO

(....)

MÉRITO**RECURSOS (.....)****3. Dano moral**

A primeira ré se insurge contra a decisão relativa aos danos morais, transcrita no item 4 da análise do recurso da autora. Afirma que *"totalmente equivocada a r. decisão que condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais"*, pois *"em nenhum momento o Reclamante trouxe aos autos QUALQUER PROVA acerca de sua alegações, considerando que as mesmas SÃO TOTALMENTE INDERÍDICAS"*. Aduz que *"O Sra. L.... (pjemídias 38min 37), testemunha da autora, AFIRMA que o Sr. ... era grosseiro e mal educado, porém, TODOS os funcionários eram tratados da mesma forma (...) Além disso, a testemunha JAMAIS presenciou qualquer dos fatos alegados, considerando que exercia jornada DIVERSA da experimenta pela Reclamante"*. Aponta que *"Não se pode esquecer que o Dano Moral e a conseqüente indenização implicam na caracterização da responsabilidade subjetiva do empregador ou de preposto (Súmula n. 341, STF), o que não se caracteriza na presente demanda, exigindo-se, para tanto, a prova do ato omissivo ou comissivo, o nexo causal, o dano moral e a culpa (dolo)"* e que *"meras alegações sem nenhum suporte probatório, direto ou indireto, não possuem o condão de consagrar direitos pleiteados. Trata-se de regra básica atinente ao Estado Democrático de Direito, pois estaríamos diante do caos jurídico se houvesse tal possibilidade, na qual uma pessoa simplesmente alegaria determinado fato e se revestiria automaticamente dos benefícios a ele correlatos"*. Sustenta que *"Neste contexto, o fenômeno do Assédio Moral necessita do que denominamos visibilidade social e visibilidade jurídica. Somente cumprindo esse caminho o Dano Moral irá se consolidar no mundo jurídico como fenômeno definitivamente reconhecido"*. Cita julgados e defende que *"Não há que se falar em Dano Moral, Assédio Moral, ante a inexistência de comprovação de danos morais, bem como inexistência de fatos que causassem danos psicológicos ao Reclamante e, ainda que estes existam, que foram efetivados pela ora Reclamada"* e requer *"seja reformada a r. sentença proferida pelo Juízo a quo, indeferindo o pleito de Danos Morais, considerando que*

o Reclamante não logrou êxito em comprovar fato constitutivo de seu direito” (fls. 420-424).

Analiso.

Narrou a autora na inicial que “No dia 21 de março de 2020, a parte reclamante foi tratada a ofensas e gritos pelo seu supervisor ..., o que se deu de maneira humilhante. Após questioná-lo sobre a produtividade dos consultores externos, pois quando não atingiam a meta na rua, essa era repassada em dobro para a reclamada, o supervisor em questão a ofendeu dizendo que ela “**não tinha capacidade psicológica** para assumir um cargo de gestão, pois não era preparada psicologicamente”, ainda ameaçou ligar para o seu antigo emprego” e que “Além disso, alguns dias antes, o celular de trabalho da reclamante havia sido retirado, contudo no aparelho ela recebia todas as mensagens e ligações de clientes, armazenando, assim, toda a sua carteira de clientes e tornando-se um item essencial para o desenvolvimento de seu trabalho. Sendo assim, todas as vendas e negociações da reclamada foram passadas para outros vendedores, prejudicando sua produtividade e suas comissões, nessa situação a ela foi obrigada a interromper sua jornada de trabalho, pois não tinha como laborar. Em seguida recebeu uma advertência e ao questionar ... sobre, **foi tratada novamente a xingamentos, que afirmou que a reclamada ... e que ela era “louca”, recebendo mais uma advertência no dia seguinte.** Apesar de ter informado o RH e a dona da empresa, nenhuma providência sobre o fato foi tomada”. Aduziu que “Por fim, depois de tantas humilhações, a parte reclamante teve que ser internada no hospital devido a problemas de saúde ocasionados pelo estresse e pressão psicológica sofridas”. Alegou que “resta plenamente evidenciada nos autos a conduta desrespeitosa e desumana do empregador para com seus empregados, bem como o sofrimento íntimo físico e psicológico sofrido pela parte autora no curso de suas funções, de forma a deixar claro o dano psicológico que merece ser indenizada. Porquanto tenha ferido o PRINCÍPIO DA DIGNIDADE insculpido no artigo 1º, III, da CF/88”, de modo que pediu a condenação da parte reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. (fls. 13-14).

A primeira ré, em síntese, alegou em contestação que “JAMAIS proferiu QUALQUER ofensa a, ou sequer aumentou seu tom de voz com a reclamante para tratar dos assuntos inerentes da relação de emprego. IMPUGNA-SE e REFUTA-SE tais alegações, visto que totalmente infundadas e inverídica, pois a Reclamada JAMAIS praticou qualquer ato em face do reclamante que caracterizasse dano moral. Ora Excelência, a Reclamada

JAMAIS imputou qualquer ofensa ou submeteu o reclamante, ou qualquer outro funcionário a situação vexatória e/ou humilhante. Além disso, o Reclamante não especifica os fatos, trazendo mera alegações infundadas e sem cabimento, que não caracteriza nenhum tipo de dano moral. Tenta trazer meras afirmações de supostos atos ilícitos, mas não as específicas, fundadas em meros boatos inverídicos, na tentativa de prejudicar a Reclamada (...) Ademais, em momento algum a Reclamante traz aos autos provas acerca de suas alegações, mas sim meras alegações de cunho genérico” (fl. 124).

Os danos morais consistem no “agravo ou constrangimento moral infligido quer ao empregado, quer ao empregador, mediante violação de direitos ínsitos à personalidade, como consequência da relação de emprego” (DALAZEN, João Oreste. Aspectos do dano moral trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 65, nº 1, out/dez 1999).

A indenização relativa ao dano moral encontra amparo no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, vez que, o último inciso, em particular, garante serem “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. No âmbito infraconstitucional, a indenização por dano moral encontra-se assegurada no art. 186 do Código Civil, o qual dispõe que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Para a configuração do dano moral, necessária a existência dos seguintes elementos: ato ilícito praticado pelo empregador, dano e nexos de causalidade entre o dano e o ato.

Importante ressaltar que, embora não se trate de figura nova, atualmente a CLT prevê expressamente a reparação pelo dano extrapatrimonial, indicando no artigo Art. 223-B que “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.

O assédio moral é caracterizado como a prática de atos e comportamentos que, de maneira ostensiva, repetida e/ou sistemática, revelam perseguição, ou pressão exagerada, que possa trazer danos à integridade psicofísica e moral da vítima, ou acarretar sua “exclusão” no ambiente de trabalho. Esse comportamento configura ato ilícito gerador do dano moral e deve ser provado pelo reclamante (arts. 818 da CLT e 373, I do NCPC). Nesta

linha, conforme a doutrina, a assédio moral no trabalho pode ser reconhecido pelos “atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima” (GUEDES, Márcia Novaes. “Terror psicológico no trabalho”. São Paulo: LTr, 2003, p. 33).

Esse conceito foi atualizado pela Convenção 190 da OIT, que em seu art. 1º traz o seguinte conceito: “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;(...)”

Embora referida convenção ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, o conceito já pode ser invocado, como norma de Direito Internacional, especialmente no que tange ao conceito de assédio. Como dela se observa, para a OIT, a violência caracterizadora do assédio pode ser única ou repetida, não se exigindo mais a sistematização ou repetição das agressões para que se tenha caracterizado o assédio moral.

Nestes casos, em regra, o dano moral restará configurado quando demonstrada a efetiva violação ao patrimônio moral do empregado, ocorrida no âmbito da relação de trabalho, não sendo exigível a comprovação do sentimento que o empregado tenha experimentado.

Nessa linha, a seguinte ementa deste E. TRT:

CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT - ASSÉDIO MORAL - PALAVRAS DE BAIXO CALÃO POR NÃO ATINGIMENTO DE METAS PROFERIDAS POR DIRETOR DA RECLAMADA CONTRA O AUTOR - MENSAGENS DESRESPEITOSAS EM GRUPO DE WHATSAPP. A crença de que a utilização de comentários desrespeitosos e apelidos pejorativos possam ser admitidos como corriqueiros na sociedade significaria a tolerância aos abusos e costumes nocivos, incompatíveis com a dignidade humana. A Convenção 190 da OIT, além de reconhecer que a violência e o assédio constituem violação aos direitos humanos irreconciliável com o trabalho decente, proíbe o assédio praticado também por meios digitais. O art. 8º, caput da CLT, estabelece que, na falta de disposições legais, ou contratuais, pode-se decidir conforme princípios e normas gerais de direito, principalmente

do Direito do Trabalho. A Convenção nº 190 da OIT, mesmo ainda não internalizada no Brasil, já sinaliza que a terminologia “violência e assédio” refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (art. 1º, item 1, alínea ‘a’, da Convenção 190 da OIT, adotada em Genebra na 108ª Sessão da CIT, em 21.06.2019). Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000923-28.2019.5.09.0020. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 09/09/2021. Publicado no DEJT em 16/12/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/gc39f> - destaquei.

O ônus de prova quanto aos fatos que amparam o pedido fundado no dano/ assédio moral pertence à parte reclamante, conforme artigos 818 da CLT e 373, I do CPC/2015. Entretanto, relevante destacar que a prova do assédio, via de regra é bastante difícil, pois os atos normalmente são praticados na ausência de testemunhas, de modo que exigir prova robusta e inequívoca é tornar praticamente impossível a demonstração da lesão sofrida. Fixadas essas premissas conceituais e processuais atinentes ao assédio moral, passo à análise das provas trazidos a este caso.

A prova oral foi gravada e disponibilizada no sistema PJe Mídias (fls. 333-335).

A autora declarou que:

“teve problema pessoal com o supervisor, pois desde quando ela entrou ele falava que ela era uma vendedora incompetente, falando que jamais poderia assumir um cargo de gerente ou supervisora, sendo que já tinha vindo de outras empresas de cargo de gestão e quando foi convidada a entrar na empresa foi informada que ficaria três meses como vendedora e após assumiria a supervisão; ele falava isso na frente dos vendedores; em todas as reuniões ele falava palavras de baixo calão; a última conversa que teve com ele simplesmente gravou ele falando palavras de baixo calão, palavrões, horrores, até falando besteira, coisas que tem até vergonha de falar, mandou a gravação para o advogada; o supervisor humilhava todos, mas como a depoente convivia com ele, porque o escritório dele ficava atrás da recepção onde trabalhava então em toda a sua jornada de trabalho havia xingamento; o supervisor era o Sr. ...; todo mundo via ela sendo humilhada pelo supervisor; todos os vendedores viram, como exemplo a Cristiane e ... (testemunhas da reclamante); os xingamentos eram nas reuniões; todo dia ele brigava, todo dia ele falava alto; nas reuniões pelo menos quatro vezes na semana ele xingava todo

mundo”.

O preposto da primeira ré alegou que:

“não tem conhecimento de a reclamante ter tido problemas com o supervisor ...; ele não tinha o costume de ser grosseiro, mal educado com os vendedores ou com quem trabalhasse perto dele, ele só tinha as cobranças normais com todo mundo; o supervisor ... ficava em um anexo no mesmo local onde a reclamante laborava; era ele quem fazia reuniões diárias; não tem conhecimento de retirada de equipamentos da autora; não tiveram reclamações sobre a forma de tratamento de ... com as pessoas; algumas pessoas ficavam meio constrangidas com a forma que ele cobra ao conduzir uma reunião; como é comercial tem que cobrar mesmo; algumas pessoas se sentiam ofendidas e comentavam que não gostavam do jeito que ele conduzia as reuniões, mas nas reuniões ele não estava se direcionando a ninguém e sim a toda equipe, a cobrança era pra todo mundo; a cobrança era para bater metas, falava sobre a quantidade de vendas por determinada equipe e que assim tinham que correr atrás de meta; a cobrança eram direcionadas às vendas e ele falava quem não batesse as metas não iria atingir o comissionamento; fizeram uma reunião bem no começo, quando o ... entrou, com os coordenadores e líderes da empresa na qual foi passada a forma de condução das reuniões, que deveriam ser sucintas; houve empregados que disseram que não gostavam da maneira como ele cobrava, que se sentiam ofendidos com o jeito de ele falar e conduzir as reuniões, mas ninguém nunca relatou para a empresa que ele xingou, maltratou”.

A testemunha ..., convidada pela autora, declarou que:

*“trabalhou 1 ano e 6 meses na ..., de julho/2019 a dezembro/2020; era vendedora na rua, porta a porta; trabalhou com a autora por uns 15 dias, a autora era vendedora de dentro na firma, só no final que ela foi pra rua (...); quem convocava para as reuniões era o Sr., único supervisor; que ele era mal educado estourado com todo mundo e com a reclamante foram várias vezes; mencionou a depoente expressões de baixo calão que o supervisor falava; “tô f** por causa de você, porque você fica sentada e não faz nada” ou “eu vou tomar naquele lugar por que você não fez o que era para fazer, porque a sua pontuação está mais baixa do que antes”; já foi feita reclamação aos superiores e ao RH, mas nada foi feito; isso ocorria todo dia em todas as reuniões; já presenciou o Sr. ... proferir palavras de baixo calão direcionados à reclamante, dizendo*

que ela não tinha capacidade, que não era para ela estar lá, que tinham que arrumar outra pessoa para colocar no lugar dela, que ela não era capaz de fazer o serviço dela; às vezes a autora até chorava; não tiveram qualquer retorno do RH”.

A testemunha... declarou que:

*“trabalhou para a ..., de janeiro a fevereiro de 2020, como vendedora externa; trabalhou junto com a autora, em todos os dias que trabalhou na empresa; (...) **todos os dias havia reunião com o supervisor; algumas vezes a reclamante participava das reuniões; a sala da autora era na frente da sala de reuniões; o Sr. ... era bem mal educado nas reuniões, nas reuniões ele sempre tratava mal a reclamante, falando palavras de baixo calão, era bem humilhante; presenciou algumas vezes o supervisor falando palavrões diretamente a reclamante, mencionando exemplos, como “ela ia se f**”, que ela ia “tomar no **”; esse tratamento acontecia de forma frequente, pois o supervisor era muito mal educado com a reclamante”.***

A testemunha ..., ouvida a convite da parte ré, afirmou que:

“Trabalha na primeira ré desde 06/02/2020, inicialmente como vendedor externo e há dois meses como líder de equipe; trabalhou junto com a autora (...) as reuniões eram feitas com o supervisor ...; ele não era grosseiro para cobrar as metas; para ninguém era ofensivo, nem mulheres e homens; havia sete homens e onze mulheres; não havia xingamentos, nem cobrança excessiva; o depoente continua trabalhando na empresa”.

Entendo que no presente caso restou demonstrado o comportamento violento do supervisor ..., que humilhava a autora na frente dos demais colegas de trabalho, com a descrição pelas testemunhas das palavras e expressões de baixo calão direcionadas à autora. A primeira testemunha ouvida a convite da autora ainda relatou o tratamento grosseiro e desrespeitoso do supervisor nas reuniões e que este foi levado ao conhecimento do RH, mas nada foi feito.

Por esses motivos, entendo que restou configurado o assédio moral por parte do supervisor ... em face da autora na relação de trabalho. A prova oral confirma o tratamento hostil e as humilhações sofridas e o relato da autora é coerente neste sentido.

O tratamento dispensado à reclamante pelo seu supervisor não pode ser admitido e tolerado numa relação de trabalho, tampouco justificado pelo exercício do poder diretivo do empregador, para o cumprimento de metas. Isso porque os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a dignidade humana, não podem ser desrespeitados em nome da relação de trabalho.

O empregador tem a obrigação de oferecer aos seus empregados um ambiente sadio e digno, de forma a evitar que o local de trabalho se transforme num lugar de preconceitos de qualquer espécie, diminuição da personalidade e da solidez ou firmeza moral dos seus empregados. A reclamada, ao permitir tal comportamento por parte de seu preposto, se não foi conivente com tal conduta, no mínimo deixou de adotar as medidas necessárias para coibir e cessar essa situação.

O abalo moral sofrido pela reclamante se presume em face da própria ofensa. Trata-se de dano “in re ipsa” (decorrente do próprio fato), em que o dano moral é consequência do próprio fato ofensivo.

Desse modo, está evidenciado o dever jurídico de indenizar o dano moral provocado.

Quanto ao quantum indenizatório fixado na origem não houve insurgência da primeira ré. Ainda assim, a respeito do tema, remeto às considerações constantes no item 4 da análise do recurso da autora.

*Diante do exposto **nego provimento.***

4. Recolhimentos previdenciários

(.....)

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Alberto Emiliano de Oliveira Neto, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Eduardo Milleo Baracat e Aramis de Souza Silveira; ACORDAM os

Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA AUTORA ..., para, nos termos da fundamentação: a) fixar que de segunda a sexta feira a autora trabalhava das 08h30 até às 20h00 e aos sábados iniciava às 08h00, mantendo-se os demais horários fixados na decisão de origem; b) determinar a condenação da parte ré ao pagamento de indenização pela violação do intervalo intrajornada aos sábados de 1 (uma) hora, observando-se os demais parâmetros fixados na r. sentença; c) majorar a condenação da parte ré ao pagamento de indenização por danos morais para R\$ 5.000,00; e d) condenar a ré ao pagamento de indenização pelo uso de veículo particular; DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO PROCURADOR DA AUTORApara, nos termos da fundamentação: a) majorar os honorários devidos ao patrono da reclamante para 15% do valor líquido da condenação; e NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA PRIMEIRA RÉ ...; e DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA SEGUNDA RÉ... , para, nos termos da fundamentação: a) fixar os honorários devidos pela parte autora em R\$ 395,00, com a aplicação da condição suspensiva de exigibilidade pelo prazo de dois anos (art. 791-A, §4º, da CLT), por se tratar de beneficiária da justiça gratuita.

Custas majoradas para R\$ 600,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 30.000,00 em virtude das alterações promovidas na presente decisão.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de dezembro de 2022.

THEREZA CRISTINA GOSDAL

Relatora

“I-AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

1 - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como “negão”. 2 - A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, “violência e assédio moral”, na alínea “a” de seu artigo primeiro: “ o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero “, deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho. 3 - O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como “ 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 “. 4 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que “ todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades “. 5 - No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: “ promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação “, bem como prevê o art. 1º da Lei nº 9.029/95: “ É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] “. 6 - A discriminação racial é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional) como “ qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência,

em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica “. 7 - Já a Lei nº 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como “ toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada “ (art. 1º, parágrafo único, inciso I). 8 - O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se “ a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente “. 9 - No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chama-lo de “negão” “ não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso “. 10 - Não se pode dizer que “a prática infeliz” de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade. 11 - O autor Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que: “ [...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário , ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa , de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos “. 12 - A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há

como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele - retirando-lhe sua identidade como indivíduo único - não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão “negão” como vocativo é discriminação racial. 13 - Acrescenta-se, ainda, que a sentença - utilizada como razão de decidir pelo TRT e por ele transcrita - registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo “ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço , se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias’; [...] eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola ‘ “. Conforme se observa, a palavra “negão” não foi empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro. 14 - Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de “negão”, entre outros “apelidos” tendo com base suas características físicas: “ não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos ” (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023). 15 - Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, in re ipsa , independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano. 16 - A discriminação racial - independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória - é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano in re ipsa. 17 - Recurso de revista a que se dá provimento” (RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. (...) Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$ 3.000,00 (com fundamento no art. 223-G, §1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho. 2 - Quanto aos fatos anteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais levam-se em consideração os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana, indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986. No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que “Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República”. Na ADPF 130, Ministro Carlo Britto, o STF decidiu pela não recepção integral da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967), afastando novamente a hipótese de tabelamento do montante da indenização por danos morais, entre outros, pelo seguinte fundamento:“(...)A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe caiba receber (quanto maior o dano maior a indenização) opera é no âmbito interno da potencialidade da ofensa e da concreta situação do ofendido (...)”. 3 - Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais também segue aplicável o princípio da proporcionalidade (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram desapensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: “Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista.

Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223- B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade”. 4 - Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT. O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais, conforme “ as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade ” (nos termos decididos pelo STF). 5 - No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT “ a partir da sua mudança para a função de açougueira, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho , inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher , em evidente discriminação de gênero “. Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução. 6 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que “ todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades “. A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 5 da Agenda 2030 da ONU. 7 - Ademais, entre as core obligations da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como “ 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

oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ". 8 - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: " o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual." 9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: " homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição ", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: " É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] ". 10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada. 11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada. 11 - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada. 13 - Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

ADOÇÃO: GENEBRA, 108ª SESSÃO DA CIT (21 DE JUN 2019)

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, e tendo aí reunido na sua 108.ª Sessão (Centenário) a 10 de junho de 2019, e

Recordando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança económica e oportunidades iguais, e

Reafirmando a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, e

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e

Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género, e

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, e

Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio, e

Recordando que os Membros têm a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio, e

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, e

Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho, e

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade, e

Reconhecendo que a violência e o assédio com base no género afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, e

Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica, e

Tendo decidido sobre a adopção de determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, que constitui o quinto ponto da agenda da sessão, e

Tendo determinado que estas propostas tomariam a forma de uma Convenção

Internacional,

adota este vigésimo primeiro dia de junho do ano dois mil e dezenove a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019:

I DEFINIÇÕES

ARTIGO 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

(b) o termo “violência e assédio com base no género” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

II ÂMBITO

ARTIGO 2º

1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu

estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

ARTIGO 3º

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

III PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

ARTIGO 4º

1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

2. Cada Membro deverá adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e

de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:

- (a) proibir por lei a violência e o assédio;
- (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
- (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
- (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
- (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
- (g) prever sanções;
- (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
- (i) garantir meios eficazes de inspecção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspecções do trabalho ou por outros organismos competentes.

3. Ao adotar e aplicar a abordagem referida no parágrafo 2 do presente artigo, cada Membro deverá reconhecer os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, tendo em conta a natureza variada e a extensão das suas respectivas responsabilidades.

ARTIGO 5º

Com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação colectiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

ARTIGO 6º

Cada Membro deverá adoptar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

IV PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

ARTIGO 7º

Sem prejuízo e de acordo com o artigo 1, cada Membro deverá adoptar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género.

ARTIGO 8º

Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:

- (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e
- (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

ARTIGO 9º

Cada Membro deverá adoptar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo

para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
- (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;
- (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

V APLICAÇÃO E REPARAÇÃO

ARTIGO 10º

1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para:

a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;

b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:

(I) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho;

- (II) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;
- (III) tribunais ou jurisdições;
- (IV) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e
- (V) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;

c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente;

d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;

e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de gênero, ao apoio, aos serviços e reparações;

f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;

g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e

h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.

IV ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

ARTIGO 11º

Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos

empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que:

- (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração;
- (b) os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e
- (c) sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

VII MÉTODOS DE APLICAÇÃO

ARTIGO 12º

As disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação e de regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou de outras medidas coerentes à prática nacional, incluindo a extensão ou adaptação de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho para abranger a violência e o assédio e o desenvolvimentamento de medidas específicas quando necessárias.

VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 13º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registo.

ARTIGO 14º

1. A presente Convenção será vinculativa apenas aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registadas pelo Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.

2. Entra em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Membros forem registadas pelo Director-Geral.

3. A partir daí, a presente Convenção entra em vigor para qualquer Membro doze meses após a data do registo da sua ratificação.

ARTIGO 15º

1. O Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la após a expiração do período de dez anos a contar da data da primeira entrada em vigor da Convenção, por um acto comunicado ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registo. Essa denúncia não terá efeito até um ano após a data do registo.

2. Cada Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no ano seguinte ao da expiração do período de dez anos estipulado no parágrafo anterior, não exercer o direito de denúncia previsto no presente artigo, será vinculado por outro período de dez anos e, depois desse período, poderá denunciar esta Convenção dentro do primeiro ano de cada novo período de dez anos nos termos previstos no presente artigo.

ARTIGO 16º

1. O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que tenham sido comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que tenha sido comunicada, o Director-Geral deverá chamar a atenção dos Membros da Organização para a data da entrada em vigor da Convenção.

ARTIGO 17º

O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho deverá comunicar ao Secretário-Geral das Nações Unidas para o registo de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, os detalhes completos de todas as ratificações e denúncias

registadas de acordo com as disposições dos artigos anteriores.

ARTIGO 18º

Na ocasião em que se considerar necessário, o Conselho Administrativo do Secretariado Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre o funcionamento da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão da sua revisão no seu todo ou em parte.

ARTIGO 19º

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção para rever a presente Convenção, salvo se a nova Convenção prever de outra forma:

- (a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisora envolverá ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante o disposto no artigo 15 acima, se e quando a nova Convenção revisora entrar em vigor;
- (b) a partir da data em que a nova Convenção revisora entrar em vigor, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Em qualquer caso, a presente Convenção permanecerá em vigor na sua forma e conteúdo atual para os Membros que a tenham ratificado e que não tenham ratificado a Convenção revisora.

ARTIGO 20º

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

As versões em Inglês e Francês do texto da presente Convenção são igualmente autoritárias.

R206-RECOMENDAÇÃO (N ° 206) SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO, 2019

RECOMENDAÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

ADOÇÃO: GENEBRA, 108^a SESSÃO DA CIT (21 DE JUN 2019)

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, e tendo aí reunido em sua 108^a Sessão (Centenário) em 10 de junho de 2019, e

Tendo adotado a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019, e

Tendo decidido adotar determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, que constitui o quinto ponto da agenda da sessão; e

Tendo decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Recomendação que complementaria a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019;

adota, com data de...de junho de dois mil e dezenove, a seguinte Recomendação, que poderá ser citada como a Recomendação sobre a Violência e o Assédio, 2019.

1. As disposições da presente Recomendação complementam as disposições da Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (doravante designada «a Convenção»), e deveriam ser consideradas conjuntamente com estas.

1. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2. Ao adotar e aplicar a abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero mencionada

no artigo 4.º, parágrafo 2, da Convenção, os Membros deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho na legislação relativa ao trabalho e ao emprego, à saúde e segurança no trabalho, e à igualdade e não discriminação, bem como no direito penal, quando apropriado.

3. Os Membros deveriam garantir que todos os trabalhadores e empregadores, incluindo os dos setores, profissões e modalidades de trabalho que estão mais expostos à violência e ao assédio, desfrutem plenamente da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade de Associação e Proteção do Direito Sindical, 1948, e a Convenção (n.º 98) sobre o Direito à Organização e Negociação Coletiva, , 1949

4. Os Membros deveriam tomar medidas adequadas para:

(a) promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva a todos os níveis, como meio de prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho e, na medida do possível, mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho; e

(b) apoiar a referida negociação coletiva através da coleção e divulgação de informação sobre as tendências e boas práticas relativas ao processo de negociação e ao conteúdo dos acordos coletivos.

5. Os Membros deveriam garantir que as disposições sobre violência e assédio contidas na legislação e nas políticas nacionais têm em conta os instrumentos da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade e não discriminação, incluindo a Convenção (n.º 100) e a Recomendação (n.º 90) sobre Igualdade de Remuneração, 1951, e a Convenção (n.º 111) e a Recomendação (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958, bem como outros instrumentos relevantes.

II PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

6. As disposições sobre saúde e segurança no trabalho relacionadas com a violência e

o assédio contidas nas leis, regulamentos e políticas nacionais, deveriam ter em conta os instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho sobre saúde e segurança no trabalho, bem como a Convenção (n.º 155) sobre Saúde e Segurança no Trabalho, 1981, e a Convenção (n.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho, 2006.

7. Os Membros deveriam, quando apropriado, especificar em leis e regulamentos que os trabalhadores e os seus representantes deveriam participar na elaboração, implementação e acompanhamento da política do local de trabalho a que se refere o artigo 9.º, alínea a), da Convenção, e essa política deveria:

- (a) afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados;
- (b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, quando apropriado, com objectivos mensuráveis;
- (c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;
- (d) conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação;
- (e) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma apropriada;
- (f) especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, a que se refere o artigo 10.º, alínea c), da Convenção, equilibrando o direito dos trabalhadores à sensibilização de todos os perigos; e
- (g) incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra a vitimização ou a retaliação.

8. A avaliação do risco no local de trabalho referida no artigo 9.º, alínea c), da Convenção deveria ter em conta os factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo os perigos e riscos psicossociais. Deveria ser prestada especial atenção aos perigos e riscos que:

- (a) surgem das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, conforme o caso;
- (b) envolvem terceiros como clientes, consumidores, prestadores de serviços,

usuários, pacientes e membros do público; e

(c) surgem da discriminação, do abuso de relações de poder e das normas de gênero, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio.

9. Os Membros deveriam adoptar medidas adequadas para os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que a exposição à violência e ao assédio pode ser mais provável, como o trabalho nocturno, o trabalho realizado de forma isolada, a saúde, a hospitalidade, os serviços sociais, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, o transporte, a educação ou o entretenimento.

10. Os Membros deveriam tomar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do estatuto migratório, da violência e do assédio no mundo do trabalho nos países de origem, de trânsito e de destino, conforme o caso,

11. Ao facilitar a transição da economia informal para a formal, os Membros deveriam providenciar recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, e às suas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal .

12. Os Membros deveriam garantir que as medidas destinadas a prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição ou na exclusão da participação das mulheres e dos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção, em determinados empregos, sectores ou profissões,

13. A referência a grupos vulneráveis e a grupos em situações de vulnerabilidade no artigo 6.º da Convenção deveria ser interpretada de acordo com os padrões laborais internacionais aplicáveis e os instrumentos internacionais sobre os direitos humanos.

III APLICAÇÃO, REPARAÇÃO E ASSISTÊNCIA

As vias de reparação referidas no artigo 10.º, alínea b), da Convenção deveriam incluir:

- a) o direito de renunciar com indemnização;
- b) a reintegração;

- c) a indenização adequada por danos;
- d) ordens que exijam medidas de aplicação imediata para garantir que se ponha fim a determinados comportamentos ou que as políticas ou práticas sejam alteradas; e
- (e) honorários e custos judiciais de acordo com a legislação e a prática nacional.

15. As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho deveriam ter acesso à indenização em casos de lesão ou doença psicossocial, física ou qualquer outra que resulte em incapacidade para o trabalho.

16. Os mecanismos de apresentação de queixa e resolução de conflitos em casos de violência e o assédio com base no gênero a que se refere o artigo 10.º, alínea e) da Convenção, deveriam incluir medidas tais como:

- a) tribunais com pessoal especializado em casos de violência e assédio com base no gênero;
- (b) processamento atempado e eficiente;
- (c) aconselhamento jurídico e assistência para os queixosos e para as vítimas;
- (d) guias e outros meios de informação disponíveis e acessíveis nas línguas que são amplamente faladas no país; e
- (e) alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais.

17. o apoio, os serviços e as reparações para as vítimas de violência e assédio com base no gênero a que se refere o artigo 10.º, alínea e), da Convenção deveriam incluir as seguintes medidas:

- (a) o apoio para ajudar as vítimas a reingressarem no mercado de trabalho;
- (b) serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível e adequada;
- (c) atendimento telefónico disponível 24 horas por dia;
- (d) serviços de emergência;
- (e) assistência e tratamento médico e apoio psicológico;

- (f) centros de crise, incluindo abrigos; e
- (g) unidades especializadas da policia ou oficiais especialmente treinados para apoiar as vítimas.

18. As medidas adequadas para mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho a que se refere o artigo 10.º, alínea f), da Convenção deveriam incluir:

- (a) licença para as vítimas de violência doméstica;
- (b) acordos de trabalho flexíveis e protecção para as vítimas de violência doméstica;
- (c) protecção temporária contra o despedimento para as vítimas de violência doméstica, conforme o caso, exopto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências;
- (d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações dos riscos no local de trabalho;
- (e) um sistema de referência às medidas públicas para a mitigação da violência doméstica, caso existirem; e
- (f) a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.

19. As autores da violência e do assédio no mundo do trabalho deveriam ser responsabilizados e receber aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com vista a prevenir a reincidência da violência e do assédio, e facilitar a sua reintegração no trabalho, conforme o caso.

20. Os inspectores do trabalho e os funcionários de outras autoridades competentes deveriam, quando apropriado, receber formação sobre questões de género, para poderem identificar e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo os perigos e os riscos psicossociais, a violência e o assédio com base no género, e a discriminação contra determinados grupos de trabalhadores.

21. O mandato dos organismos nacionais responsáveis pela inspecção do trabalho, pela saúde e segurança no trabalho e pela igualdade e não discriminação, incluindo a igualdade de género, deveria abranger a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho.

22. Os membros deveriam reunir esforços para recolher e publicar dados estatísticos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho desagregados por sexo, por forma de violência e assédio, e por sector da atividade económica, incluindo no que diz respeito aos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção.

IV ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

23. Os Membros deveriam financiar, desenvolver, implementar e divulgar, na medida do possível,

- a) programas destinados a fazer face aos fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo a discriminação, o abuso das relações de poder, e as normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio;
- (b) diretrizes e programas de formação sensíveis ao género para apoiar os magistrados, os inspectores do trabalho, os agentes da polícia, os procuradores e outros funcionários públicos no cumprimento do seu mandato no que respeita à violência e ao assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar as entidades empregadoras públicas e privadas e os trabalhadores e as respetivas organizações a prevenir e a combater a violência e o assédio no mundo do trabalho;
- (c) modelos de códigos de conduta e instrumentos de avaliação de riscos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, no âmbito geral ou específico por sector, tendo em conta as situações específicas dos trabalhadores e de outras pessoas pertencentes aos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção;
- (d) campanhas públicas de sensibilização nas várias línguas do país, incluindo as dos trabalhadores migrantes residentes no país, que transmitam a inaceitabilidade da violência e do assédio, nomeadamente a violência e o assédio com base no género, abordem as atitudes discriminatórias e previnam a estigmatização das vítimas, dos queixosos, das testemunhas e dos denunciantes;
- (e) currículos e materiais de instrução que integrem as questões sensíveis ao

gênero sobre a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, a todos os níveis da educação e da formação profissional, de acordo com a legislação nacional e as circunstâncias;

(f) materiais destinados a jornalistas e a outros profissionais da comunicação sobre a violência e o assédio com base no gênero, incluindo as suas causas subjacentes e os factores de risco, com o devido respeito pela sua independência e liberdade de expressão; e

(g) campanhas públicas destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos e livres de violência e assédio.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.
CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO