

A violência e o assédio segundo a Convenção 190 da OIT

Violence and harassment according to ILO Convention 190

*Adriane Reis de Araujo*¹

RESUMO: O presente estudo defende a adoção do conceito unificado de violência e assédio apresentado pela Convenção 190 da OIT para regular as relações de trabalho no Brasil. A equiparação dos termos violência e assédio tem a virtude de dar visibilidade a condutas ou comportamentos inaceitáveis de maneira mais ampla. A aplicação da norma convencional permite, também, agilizar a resposta jurídica e propiciar segurança jurídica aos atores sociais pelo sistema de justiça, garantindo a paz social e a democracia para a sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Violência; Assédio; Trabalho; Convenção 190 da OIT.

1 Procuradora Regional do Trabalho. Especialista em Relações Sindicais pela Organização Internacional do Trabalho. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Complutense de Madri. Foi presidenta do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho em 2018 e Vice-presidenta em 2019. Gerente do Grupo de Trabalho de Gênero da Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho – Coordigualdade (2017/2018). Secretaria Adjunta da Secretaria de Cooperação Judiciária Internacional Trabalhista do Ministério Público do Trabalho (2019). Atualmente ocupa a função de Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho – Coordigualdade e de coordenadora do Grupo de Trabalho sobre Violência e Assédio.

ABSTRACT: This paper defends the definition presented in the 190th Convention of ILO that unifies violence and harassment to regulate the labor relations in Brazil. The equivalence of the terms violence and harassment amplifies the visibility of behaviours and acts that are unacceptable in the workplace. As well, the Convention promotes an agile and secure answer to the social actors by the judicial system as though it assures social peace and democracy to the community.

KEYWORDS: Violence; Harassment; Labor; 190th Convention of ILO.

1. INTRODUÇÃO

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (C.190/OIT) foi aprovada na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2019, e oferece uma resposta ampla e inovadora ao enfrentamento da violência e assédio no mundo do trabalho. Concebida após dez anos de discussão² e aprovada no centenário da OIT, essa normativa é um marco importante para romper com a naturalização da violência em relações de trabalho, fomentar ações para sua eliminação e repressão, bem como para oferecer a devida reparação às vítimas.

O texto convencional entrou em vigor, em âmbito internacional, no dia 25 de junho de 2021, exatamente 12 meses após o registro da ratificação de dois Estados membros (Uruguai e Fiji), nos termos do art. 14.1 do mesmo diploma. A sua aplicação vinculativa é imposta apenas para os Estados membros que a ratificaram (art. 14.1, C.190/OIT), grupo no qual o Brasil ainda não se inclui. Entretanto, por força do artigo 8º da Consolidação das

2 O texto da Convenção 190 foi proposto, de forma mais ampliada e especificando os grupos atingidos nos locais de trabalho (negros e negras, comunidade LGBTQI etc.) em 2009, pelas representações sindicais de trabalhadores e trabalhadoras. Ele foi objeto de debate e apresentado sem êxito para inserção na Conferência em 2018. A sua aprovação ganhou força com os escândalos envolvendo altos executivos pela mídia: Bill Cosby (2015) e Harvey Weinstein (2017) e a visibilidade do movimento #Metoo.

Leis Trabalhistas (CLT), essa norma pode ser aplicada nas relações de trabalho submetidas ao ordenamento nacional.

A norma celetista acima referida preconiza a aplicação pelas autoridades administrativas e pelo Poder Judiciário, em suas decisões, de princípios e normas gerais de direito e do direito comparado, quando há falta de disposições legais ou contratuais específicas. Como o Brasil carece de norma trabalhista que regule o enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho – limitando-se a prever o comportamento violento como hipótese autorizadora da ruptura contratual motivada por culpa da parte que o adotar (art. 482, j e k, e art. 483, f, CLT) –, o art. 8º da CLT atrai a aplicação da Convenção 190 da OIT. Ademais, o fato de o Brasil integrar grupo de Estados membros da OIT faz com que periodicamente tenha que prestar contas sobre a aplicação da normativa convencional em seu território, o que reforça o entendimento de que o texto convencional se impõe como paradigma hermenêutico para se regular, pelas autoridades brasileiras, as relações de trabalho.

O leque de conceitos ampliados para trato da questão trazido pela Convenção tem, porém, levantado inúmeros debates internos. O conceito de violência e assédio tem sido uma das principais polêmicas.

Segundo a Convenção, *a violência e o assédio se referem a comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, seja quando se manifestam uma só vez ou de maneira repetida*. Abrangem a “*violência e assédio baseado em gênero*”, que é aquela violência ou assédio dirigida 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 (art. 1º, C.190/OIT). O texto abre a possibilidade para que as definições nas leis e regulamentos nacionais possam prever que a violência e o assédio integrem um único conceito ou conceitos separados, sem prejudicar seu conteúdo (art. 1.2, C.190/OIT).

O conceito de assédio moral adotado até o momento pela doutrina e jurisprudência brasileira tem sido restrito, ao exigir a repetição e sistematização da conduta assediadora para sua configuração. Em consequência, a inovação convencional tem provocado apaixonadas divergências, com clara divisão entre os defensores de um modelo conjugado – que equipara a violência e o assédio – e seus detratores, ou seja, adeptos de um modelo dicotômico – que efetua a sua distinção pela natureza da ação e pela periodicidade e repetição da conduta.

O presente estudo defende a derrubada de qualquer condicionamento temporal ou sistemático (repetição e sistematização) para a configuração do assédio moral no trabalho, adotando-se o modelo unitário. A reprovação da conduta da pessoa que agride ou assedia, de forma equiparada e mais ampla, facilita a visualização do problema e a necessária reparação, seja da prática da conduta ofensiva, seja da ameaça à vítima.

Romper com a impunidade e oferecer uma resposta jurídica eficiente e efetiva para os casos de violência e assédio contribui para a constituição de um ambiente de trabalho em que a dignidade da pessoa que trabalha é respeitada. A repressão a práticas e comportamentos inaceitáveis no trabalho é a base de uma sociedade mais democrática e pacífica.

Em auxílio à compreensão dos fundamentos para a defesa de conceitos unificados, far-se-á uma breve revisão do conceito e dos critérios traçados pela doutrina dominante para definição de assédio moral no trabalho, pois em regra seu conceito é extraído em comparação ao conceito de violência.

2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: REVISITANDO A SUA HISTÓRIA

Os estudos do assédio moral se iniciaram com os trabalhos do médico sueco Peter-Paul Heinemann, realizados na década de 60, sobre o comportamento hostil de um grupo de crianças em relação a outra, isolada.

Ele batizou esse comportamento de “*mobbing*”, tomando como exemplo o comportamento hostil de alguns animais para expulsar eventual intruso de seu grupo. O termo “*mobbing*” vem do verbo inglês “*to mob*”, que significa maltratar, atacar, perseguir, sitiar. O substantivo “*mob*” significa multidão, turba. Quando utilizado com a inicial maiúscula (*Mob*), esse substantivo batiza a Máfia.

Em 1976, Caroll Brodsky, psiquiatra americano, estudando acidentes de trabalho, estresse psicológico e esgotamento físico, intitulou sua obra com a imagem do trabalhador submetido a essas condições: “*The harassed worker*”, que pode ser traduzido como trabalhador perseguido ou assediado. Para ele, o trabalhador assediado é vítima de ataques repetidos e voluntários de outra pessoa, cuja finalidade é atormentá-lo, miná-lo, provocá-lo.³ Seu estudo, porém, tratou do problema de forma tangencial, pois o foco eram as condições estressantes de trabalho.⁴

Ainda em 1976, o psicólogo alemão Heinz Leymann centra sua atenção na conduta dos trabalhadores adultos no espaço empresarial. A partir de 1984, ele descreve condutas similares àquelas relatadas por Heinemann. Para ele, o *mobbing*⁵ consiste em manobras hostis, frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. A prática abusiva deve ser reiterada no mínimo a cada semana, pelo período mínimo de seis meses e é fruto de um conflito degenerado. O *mobbing* configura uma grave forma de estresse psicossocial que resulta em danos psicossomáticos e psicológicos. Leymann propositadamente deixa de utilizar a terminologia dos países de língua inglesa (*bullying*), pois para ele esse termo remeteria a

3 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002, p. 81.

4 LEYMANN, Heinz. **Research and the Term Mobbing**. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/11120E.htm>. Acesso em: 12 jul. 2005.

5 Segundo Marie-France Hirigoyen, a legislação sueca define *mobbing* como “ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra empregados de uma maneira ofensiva, e que podem conduzir a seu isolamento do grupo no local de trabalho”. (HIRIGOYEN, 2002, p. 78).

situações de violência física e ameaças.⁶ O trabalho desse estudioso focaliza sua atenção na zona limítrofe em que o estresse passa a causar enfermidades psicossomáticas ou psicológicas.

Leymann sustenta que a diferença entre conflito e *mobbing* não está focalizada *no que é feito* ou *como é feito*, mas sim na *frequência* e *duração* de seja lá o que for feito.⁷ Esse estudioso, bem como Dieter Zapf,⁸ somente reconhece o *mobbing* no caso de a conduta abusiva se repetir semanalmente pelo prazo mínimo de seis meses.

A denominação “assédio moral” foi utilizada pela primeira vez em 1998 por Marie-France Hirigoyen. Marie-France é psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, formada em vitimologia. Ela apresenta o debate dessa situação então reconhecida como algo recorrente no mundo do trabalho sob a ótica da vítima e de seu sofrimento. Descreve o perfil do agressor e da vítima, sem descuidar, contudo, das características empresariais facilitadoras do assédio moral. Ela sugere formas de prevenção e solução do conflito partindo desse enfoque individual.

Em 29 de junho de 2000, a Comissão Nacional Consultora dos Direitos do Homem, com base em trabalhos realizados dentro do Ministério

6 “I deliberately did not choose the English term “bullying”, used by English and Australian researchers (in the USA, the term “mobbing” is also used), as very much of this disastrous communication certainly does not have the characteristics of “bullying”, but quite often is carried out in a very sensitive manner, still having highly stigmatizing effects. The connotation of bullying is physical aggression and threat. In fact, bullying at school is strongly characterized by such physically aggressive acts. In contrast, physical violence is very seldom found in mobbing behavior at work” Disponível em: <http://www.leymann.se/English/11120E.htm>. Acesso em: 12 jul. 2005. As citações em língua estrangeira, em notas de rodapé, serão mantidas na língua original, sem tradução.

7 Bullying; Whistleblowing. Information about psychoterror in the workplace. In: **The mobbing encyclopaedia**: Bullying; whistleblowing; the definition of mobbing at workplaces. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 13 jun. 2005, tradução livre.

8 LEYMANN, H. **Workplace bullying (mobbing)**. Disponível em: http://www.psychologie.uni-frankfurt.de/Abteil/ABO/forschung/mobbing_e.htm. Acesso em: 13 jul. 2005.

de Emprego e Solidariedade francês, distingue três formas de assédio moral no trabalho: a) assédio institucional, que faz parte de uma estratégia de gestão de pessoal; b) assédio profissional, apresentado contra um ou mais trabalhadores determinados e destinado a refutar os procedimentos legais de afastamento; e c) assédio individual, praticado com a finalidade gratuita de destruição do outro e de valorização do poder do agressor, seguindo a classificação de Marie-France Hirigoyen como assédio perverso.⁹

Em 2002, Hirigoyen propõe a seguinte definição para os grupos de trabalhos no poder legislativo francês:

[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.¹⁰

O primeiro conceito não incluía a necessidade de repetição e sistematização da conduta abusiva. Este segundo conceito – que também incluiu a repetição e sistematização para a configuração dessa prática abusiva – passou a ser amplamente conhecido e utilizado no Brasil, compondo textos acadêmicos, decisões judiciais, cartilhas de instituições públicas e privadas, como também códigos de conduta empresariais.

Assim, os tribunais brasileiros em larga maioria se referem à necessidade de reiteração e sistematização para o reconhecimento de assédio moral, embora tenham desconsiderado qualquer especificação de lapsos temporais ou frequências para isso. A facilidade em se romper o contrato de trabalho no Brasil e a flexibilização interna da mão de obra por meio de contratos intermitentes, terceirização na atividade fim ou pejotização

9 DEBOUT, Michel. **Le harcèlement moral au travail**. Paris: Conseil économique et social, 2001, p. 21.

10 HIRIGOYEN, 2002, p. 17

certamente contribuem para práticas abusivas em curtos período de tempo (inferiores a seis meses) ou de forma intermitente. Por certo, a lei brasileira não afasta a responsabilização do empresário em caso de agressão por força do prazo ou periodicidade das condutas ilícitas. A periodicidade e a sistematização da conduta inaceitável são qualidades que poderão ser ponderadas apenas para a definição de valores indenizatórios ou acentuar a gravidade da agressão.

3. A CONVENÇÃO 190 DA OIT: OS BENEFÍCIOS DE CRITÉRIOS AMPLOS PARA DEFINIÇÃO DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO E CONCEITO ÚNICO

A revisão da trajetória histórica indica a dificuldade em se trazer à tona o assédio moral como ato reprovável (violência) no mundo do trabalho. A prática do constrangimento ou humilhação como medida para regular as relações de poder no ambiente de trabalho somente foi qualificada como inaceitável após o registro de seus malefícios, principalmente para a saúde mental e física de suas vítimas.

O caráter preponderantemente psicológico e a variedade das condutas assediadoras, muitas delas sutis, fez com que o assédio moral somente se tornasse punível quando o efeito negativo da conduta da pessoa assediadora se tornava palpável, medido em dias de afastamento, atestados médicos ou até mesmo óbitos (suicídios, Karoshi¹¹ etc.). Esta dificuldade ocultou o uso da violência e do assédio como táticas empresariais, como estratégias de gestão.

No trabalho, a violência e assédio têm sido instrumentalizados para o disciplinamento da mão de obra. Ela pode ter por objetivo incrementar o ritmo de produção, ser instrumento de disputas de poder, desestimular

11 HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

denúncias ou reivindicações, ou seja, para assegurar o cumprimento dos interesses empresariais (lícitos ou ilícitos). Toda e qualquer conduta que interfira na atividade produtiva passa a ser sancionável por meio do constrangimento e humilhação, seja o uso do banheiro, o gozo de licenças médicas ou de caráter familiar, o exercício do direito à desconexão, a fruição de repouso semanal e férias remuneradas, as reivindicações de equipamento de proteção individual adequado (nesse momento pandêmico, o uso de máscaras e distanciamento social, por exemplo), entre outros.

Hoje é indiscutível a possibilidade do reconhecimento do assédio moral no trabalho sem necessidade de uma comprovação de adoecimento do indivíduo. Em farta jurisprudência trabalhista observa-se ser suficiente a comprovação do excesso de rigor, do uso abusivo do poder empresarial na gestão da mão de obra, para a sua configuração, ou seja, basta comprovar a sonegação de fruição ou respeito a direitos fundamentais ou trabalhistas, pois de algum modo resultará em dano (mesmo que patrimonial) para a vítima.

Em geral observa-se que o uso da violência e do assédio leva à ruptura dos laços de solidariedade entre as pessoas que trabalham e ao aprofundamento da assimetria entre a administração e as pessoas subordinadas. O uso disseminado da violência e do assédio no mundo do trabalho, principalmente em modelos neoliberais e precarizantes de trabalho, evidencia a necessidade de ampliar o espectro de atuação jurídica, bem como de propiciar uma resposta ágil à ofensa.

É indispensável o enfrentamento da violência e do assédio ainda em seus momentos iniciais, a fim de evitar a degeneração do conflito nas relações de trabalho, ou seja, é indispensável criar espaços de mediação e de estímulo ao diálogo, o qual pode abranger o diálogo social. A degradação das condições de trabalho e o isolamento das vítimas da violência e do assédio têm resultados negativos que ultrapassam a relação de trabalho em que ocorrem. A violência e o assédio deixam como rastros o agravamento da discriminação (principalmente a discriminação de gênero e grupos vulneráveis) e a sobrecarga do sistema de saúde e de assistência social, pois geram situações permanentes ou temporárias de incapacidade

laboral, o adoecimento ou violência contra familiares, quando não a destruição dos indivíduos.

Então, temos a primeira razão pela qual deve-se abandonar a necessidade de sistematização e repetição do ato violento e assediador, ainda que sutil, para a configuração do assédio moral no mundo do trabalho: a *visibilidade* imediata do problema.

Para a configuração de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, basta que se evidencie o objetivo, resultado ou potencial resultado de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos à vítima. Pouco importa se a ação ou prática ocorreu uma única vez ou de modo repetido. A reprovação jurídica decorre do desrespeito à dignidade humana e aos direitos fundamentais ou trabalhistas da ou das vítimas manifesto na conduta ou prática ilícita.

O segundo ponto a se ressaltar é a possibilidade em dar maior *agilidade* na resposta. Não é razoável que comportamentos antijurídicos sejam tolerados a longo prazo, principalmente com resultados em perdas de vidas humanas, redução da capacidade laborativa, entre outros. Tais ações não podem ser computadas como meros danos colaterais do modelo de relações de trabalho contemporâneas. É preciso reprimir, desde o início, todos os atos violentos e assediadores na sociedade e, em particular, nos espaços de produção de conhecimento, serviços e riquezas (únicas alternativas emancipatórias para muitas pessoas), ou seja, o mundo do trabalho.

A tolerância à violência e ao assédio no mundo do trabalho promove a consolidação de modelos antidemocráticos na sociedade. Vale lembrar o ensinamento de Luigi Ferrajoli em sua obra “*Poderes Salvajes*”, em que descreve a interferência dos poderes econômicos e midiáticos na política italiana.¹² Como se afirma desde o título dessa obra, inspirado em Aristóteles (*Política*), o poder, não sujeito à lei, tem um traço de *animalidade*.

12 Este autor faz uma profunda análise das condições e das medidas necessárias para reverter o quadro de promiscuidade entre o público e o privado na “*era Berlusconi*”. Ver em FERRAJOLI, Luigi. **Poderes salvajes**. La crisis de la democracia constitucional. Madrid, Minima Trotta, 2011.

Ferrajoli¹³ sustenta que a democracia constitucional foi integral e profundamente minada ao optar pela democracia plebiscitária,¹⁴ ou seja, aquela em que a base é a explícita pretensão da onipotência da maioria e de neutralização desse complexo sistema de regras, separações e contrapesos, garantias e funções e instituições de garantia que a constituem. Essa realidade é ainda mais nefasta se o consenso social é construído de forma artificial pelo fomento ao medo ao diferente (imigrante ou muçulmano) e ao medo ao futuro. A solução para encontrar a legitimidade dessas decisões, em seu ponto de vista, será alcançado no reforço dos limites e das garantias previstos na Constituição e na Lei.¹⁵

Os poderes empresariais, certamente, se distinguem dos poderes públicos por seu fundamento, sua extensão e sua titularidade, mas se aproximam do mesmo por força da assimetria entre as partes da relação de trabalho e pela indiscutível influência recíproca que se faz sentir entre ambos, com impacto até mesmo na possibilidade de participação democrática da pessoa que trabalha. As desigualdades de poder e de meios no âmbito privado levantam barreiras aos direitos de participação na vida pública e debilitam o exercício da cidadania nos diversos espaços sociais, públicos ou particulares, contribuindo para a persistência de um modelo de feudalismo industrial. Por sua vez, a debilidade do exercício da cidadania corrobora decisões administrativas, legislativas e judiciais contrárias ao interesse de pessoas trabalhadoras.

Os interesses econômicos, por consequência, devem ser convergentes com o interesse público como garantia da ordem democrática. Não é

13 FERRAJOLI, 2011, p. 21.

14 O conceito de democracia plebiscitária de Ferrajoli se aproxima à ideia grega de que a democracia era um modelo corrompido de poder (Platão, Aristóteles). Como governo dos pobres, sem hierarquias ou subordinações de nenhuma ordem, degenera a ordem social e a estabilidade, propiciando o enfrentamento de facções e a turbulência (PISARELLO, Gerardo. **Un largo Termidor**. La ofensiva del constitucionalismo antidemocrático. Madrid, Editorial Trotta, 2011, p. 29-32).

15 FERRAJOLI, 2011, p. 21

à toa que o art. 170 da Constituição da República de 1988 fundamenta a ordem econômica na valorização do trabalho humano e define como sua finalidade *assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social*, observados vários princípios, entre os quais: *a função social da propriedade* (III), *a livre concorrência* (IV), *a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação* (VI) e *a redução das desigualdades regionais e sociais* (VII) e *busca do pleno emprego* (VIII).

O respeito a princípios e direitos consolidados na Constituição da República de 1988, na legislação trabalhista e administrativa, contudo, tem sido tratado – equivocadamente – como óbice à produção ou como desnecessário gasto público, em lugar de ser tratado como tema de interesse público. Em realidade, o respeito a princípios e direitos fundamentais no trabalho configura custo inerente ao negócio ou à atividade pública e indispensável garantia ao respeito ao Estado Democrático de Direito.

Portanto, temos um terceiro argumento para adotar o conceito de violência e assédio de forma integrada e acolher a repressão de qualquer comportamento ou prática que o manifeste desde um único ato: *a consolidação de um modelo de Estado Democrático*.

A norma convencional, igualmente, é feliz em dispensar a concretização do ato, ao refutar qualquer a ameaça de comportamentos e práticas inaceitáveis que vise, resulte ou possa resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. O impacto negativo desses danos na sociedade é por si só suficiente para exigir a reprimenda jurídica. Fazendo um paralelo sobre as situações de violência doméstica, a ameaça de “demissão” (dispensa sem justa causa) no mundo do trabalho, em um momento de crise econômica e grande número de desempregados, é equiparável à ameaça de morte na violência doméstica.¹⁶

16 Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva e Agência Patrícia Galvão sobre a percepção da violência doméstica, em 2021, 93% dos entrevistados concordam que a ameaça de morte é uma forma de violência psicológica tão ou mais grave que a violência física.

A inclusão da ameaça de comportamento ou de práticas inaceitáveis entre as condutas violentas e assediadoras evidencia que o adoecimento da vítima ou das vítimas, por algum sintoma de estresse ou doença de natureza psicossomática ou mental, configura um agravante a eventuais práticas ou comportamentos hostis a que cada uma foi submetida, mas jamais seu condicionante. A exigência de comprovação do adoecimento físico ou psicológico da vítima para configuração do assédio tem invisibilizado casos em que a vítima era mais resistente à agressão ou em que seus problemas físicos ou psíquicos transpareceram apenas após o término da violência. Não tem sentido esperar que pessoa trabalhadora, ainda que sofra ameaças, tenha que esperar a concretização da conduta ou prática inaceitável.

A prova do nexo de causalidade entre a ação violenta ou assediadora não se restringe a dano físico, psicológico ou mental. Ela pode abranger danos patrimoniais e sexuais. A finalidade dessa argumentação é desqualificar ou reduzir o potencial ofensivo da conduta analisada. Não se pode perder de vista o interesse do empresário em reforçar a vinculação assédio moral-adoecimento para afastar ou minimizar os efeitos da agressão sofrida no ambiente de trabalho e, assim, neutralizar ou reduzir sua responsabilidade civil pelo ilícito praticado dentro de sua organização. Vale lembrar que a vinculação entre assédio moral e adoecimento tem contribuído também para legitimar a invasão da privacidade da pessoa ofendida (em ofensa ao art. 5º, X, CRFB), ao afastar a configuração do adoecimento em fatores individuais, familiares ou sociais.

Nesse caso, haveria uma dupla vitimização ao obrigar a vítima a comprovar o nexo entre a ação e o adoecimento, com a obrigação de noticiar ao agressor a repercussão negativa daquela violência em sua saúde, circunstância que por si só pode desestimular a denúncia de práticas de assédio moral.

Então aqui temos mais um aspecto para acolher o conceito convencional de violência e assédio, de maneira unificada e ampliada: a *segurança jurídica*. Independente do efeito sobre a vítima, a ameaça ou o comportamento ou prática inaceitável que vise, resulte ou possa resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos deve ser punida por configurar

um ilícito em si mesmo. Aqui o foco é a conduta da pessoa do agressor. Essa conduta antijurídica deve ser sancionada. Esta interpretação amplia o leque de condutas puníveis e chega mais perto da uniformidade na resposta jurídica.

O assédio moral tem se mostrado como uma prática corriqueira para a gestão da mão de obra. A lógica da lucratividade ou economicidade não pode se sobrepor à centralidade do ser humano sob pena de risco à paz social. Não há nenhum empecilho, nem mesmo sentido, em afastar a configuração do assédio por ato único, pois o ordenamento jurídico está totalmente aberto para receber o texto convencional, sem necessidade sequer de rever nosso ordenamento nacional.

4. VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E CONFLITO

As fronteiras entre violência e assédio têm sido traçadas em estudos e pesquisas levando em conta *a natureza do ato praticado*: violência seriam os comportamentos ou práticas que envolvem violência física mais graves e as respectivas ameaças, e assédio são os comportamentos mais sutis, de caráter moral ou psicológico, podendo envolver violência física leve.

Porém, nem mesmo nesse caso a distinção é simples, como se pode perceber nos diversos tipos penais que tratam da violência sexual. Ali, a natureza do ato praticado não se restringe a ação em si, mas abrange também o seu contexto ou as relações entre as partes, como se observa na tipificação de estupro (art. 213, CP), violação sexual mediante fraude (art. 214, CP), importunação sexual (art. 215, CP) e assédio sexual (art. 216-A, CP):

Estupro

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:

Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos

§ 2º Se da conduta resulta morte:

Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos

Violação sexual mediante fraude

Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos

Parágrafo único. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

Importunação sexual

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.

Assédio sexual

Art. 216-A. 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:

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

A diferença entre assédio sexual e importunação sexual, para efeito de aplicação da norma penal em relações de trabalho, está na relação hierárquica entre a vítima e o agressor. Somente a assimetria entre as partes é que objetiva o constrangimento da vítima. Se não há hierarquia entre as partes, o tipo penal aplicado será a importunação sexual. De todo modo, para efeitos trabalhistas, ambas as situações são definidas como assédio sexual, pois o constrangimento advém da hierarquia socialmente construída entre os gêneros.

Nesse ponto, o conceito “assédio sexual” na seara trabalhista sofre a influência do conceito “assédio moral”, pois é sabido que o assédio moral pode ocorrer no sentido vertical descendente (superior hierárquico para subordinado), vertical ascendente (subordinado para superior hierárquico)

e horizontal (entre colegas de trabalho sem hierarquia entre si). A ausência da exata equivalência hierárquica descrita no tipo penal de assédio sexual e o ilícito trabalhista não surpreende, pois mesmo o “assédio moral” na seara trabalhista pode configurar uma variedade de tipos penais.

Diversos estudos defendem a distinção de violência e assédio em razão da periodicidade e sistematização da conduta. Fazem-no baseado na doutrina tradicional sobre o tema, já explicitada anteriormente quando se analisou o assédio moral. O nó górdio, que provoca amplos debates, aparentemente se apoia no esfumaçamento dos limites entre conflito, violência e assédio. Se os dois últimos são reprováveis, o primeiro não o é.

Sem desconhecer estudos e certa legislação comparada que há longa data aceitam um único ato abusivo como assédio moral, desde que as consequências sejam graves e permanentes, como é o caso da legislação canadense,¹⁷ durante muito tempo também compartilhei desse conceito. Atualmente, porém, vejo com mais clareza a possibilidade de avançar para um conceito mais amplo, sem debilitar ou banalizar esse conceito.

A retirada da periodicidade e repetição faz emergir com força a ilicitude da conduta do agressor. Vejamos a classificação de Marie-France Hiri-goyen, que divide os vários atos hostis em quatro categorias: 1) *deterioração proposital das condições de trabalho* (como retirar a autonomia da vítima; não lhe transmitir mais informações úteis para a realização das tarefas; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador,...); atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências; entre outros), 2) *isolamento e recusa de comunicação* (exemplificativamente, a vítima é interrompida sistematicamente; superiores hierárquicos e colegas não dialogam com ela; a comunicação é unicamente por escrito; recusa de qualquer contato com a vítima, até mesmo visual), 3) *atentado contra a dignidade* (como utilizar insinuações desdenhosas

17 LECLERC, Chantal. Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. **Plur(e)al**, vol. 1, nº 1, 2005. Disponível em: <http://plureal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112245:2:397391>. Acesso em: 02 fev. 2007.

para qualificá-la; fazer gestos de desprezo diante dela como suspiros, olhares desdenhosos, desacreditá-la perante os colegas, superiores e subordinados; espalhar rumores a seu respeito; atribuir-lhe problemas psicológicos;) e 4) *violência verbal, física ou sexual* (entre as quais, ameaçá-la com violência física, agredi-la fisicamente ainda que de leve, falar com a vítima aos gritos, invadir sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas).¹⁸ Como se vê, essa autora admite a manifestação do assédio desde os atos sutis até os mais ostensivos, como: isolamento, avaliações rigorosas, obstrução da atividade por meio da sonegação de informações e equipamentos necessários, exigência acima ou abaixo da função contratada e condutas de explícita agressão verbal, sexual e física, ainda que leves.

A violência e o assédio no mundo do trabalho têm suas origens na sociedade disciplinar descrita por Foucault, com amplo registro de sua aplicação em escolas, quartéis, hospitais e empresas. A exigência de periodicidade e repetição surgiu, então, da dificuldade em se distinguir disciplina, constrangimento e humilhação, bem como da dificuldade em traçar as fronteiras entre o que seria aceitável ou não juridicamente. Valérie Malabat salienta nem sempre as agressões no mundo do trabalho são humilhantes ou constrangedoras se tomadas isoladamente, ou seja, fora de contexto:

Poderão caracterizar atos de assédio as decisões normais nas relações de trabalho, mas que em razão de seu contexto, de suas circunstâncias, de seu modo de execução ou de sua repetição tendam a degenerar as condições de trabalho.¹⁹

Como nos orienta Malabat, há que se *contextualizar os comportamentos e práticas empresariais* para verificar a sua legitimidade. Nesse caso, a norma convencionalizada mais uma vez responde de forma adequada ao vincular a ilicitude da conduta ou prática à sua intenção, resultado ou

18 HIRIGOYEN, 2002, p. 108-109

19 MALABAT, Valérie. À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement. **Droit Social**, nº 5, mai. 2003, p. 496. Tradução livre.

potencialidade em resultar em dano físico, psicológico, sexual ou patrimonial. O resultado prejudicial ou danoso (ou sua potencialidade em produzir um resultado danoso ou prejudicial) nos dá a pista sobre a licitude ou ilicitude da conduta no mundo do trabalho. Se a conduta tem um resultado discriminatório, prejudicial ou ofensivo com dano físico, psicológico, sexual ou patrimonial, por certo é uma conduta ou prática inaceitável juridicamente; por certo é uma conduta ou prática ilícita.

Por fim, Leymann traz um aspecto importante para diferenciar conflito de situações de assédio ou violência:

Um local de trabalho é sempre regulado por regras de comportamento. Uma dessas regras reclama cooperação efetiva, controlada pelo supervisor. Conflitos podem sempre surgir, mas, de acordo com estas regras comportamentais, a ordem deve ser restaurada para promover uma produtividade eficiente. [...] Uma vez que o conflito atinja esse estágio de gravidade, não tem sentido culpar a personalidade de alguém por isso. Se o conflito se desenvolver em um processo de ‘mobbing’, a responsabilidade recai primeiramente sobre a gerência, seja porque a administração de conflitos não foi trazida para estacar a situação ou porque há uma falha nas políticas organizacionais em tratar as situações de conflito.²⁰

A diferença entre o conflito, violência e assédio está na capacidade de restaurar a ordem. Tanto é assim, Leymann²¹ conceitua assédio moral como um conflito que degenera.

Se o comportamento ou a prática deliberadamente visam eventual dano para a vítima ou vítimas, é claro que é reprovável juridicamente. Se não há prova da intenção daquela ou daquele que agrediu, a licitude ou ilicitude há de ser verificada pelo resultado danoso para a vítima ou vítimas

20 LEYMANN, Heinz. Why Does Mobbing Take Place? In: **The mobbing encyclopaedia: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces**. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 13 jun. 2005. Tradução livre.

21 LEYMANN, 2005.

e a impossibilidade da pronta restauração da ordem, *seja porque a administração de conflitos não foi trazida para estacar a situação ou porque há uma falha nas políticas organizacionais em tratar as situações de conflito.*

Essa conclusão reforça, portanto, a equiparação do efeito danoso da violência e do assédio. A impotência da vítima para restaurar a ordem, a sensação de estar cercada, sitiada, é o alimento que produz o constrangimento e a humilhação presentes nos atos sutis, tão característicos do assédio moral. Essa sensação de impotência ou cerco tem igual força ou impacto para produzir um dano como aquele resultante de um ato de violência física ou sexual.

5. CONCLUSÃO

A Convenção 190 da OIT nos oferece respostas e diretrizes para o enfrentamento do problema ocorrido tanto em relações de trabalho firmadas com pessoas jurídicas de direito privado, como de direito público. Ela abrange todos os momentos da relação de trabalho, desde sua formação até a sua extinção, todas as modalidades de contratação e todos os espaços de trabalho (os mais diversos locais na empresa, os meios digitais, os espaços de confraternização ou os espaços de deslocamento).

Em vista da ausência de normas trabalhistas que regulem de maneira eficaz o enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho em território brasileiro, a Convenção 190 da OIT cumpre o papel de marco normativo a ser observado pelas autoridades públicas na análise dos casos concretos administrativos ou judiciais (art. 8º, CLT).

A paz social se enraíza na garantia de segurança econômica, em um nível de bem-estar material a todas as pessoas e no convívio social livre de violência e assédio. Sem dúvida, esse marco normativo contribui para dar visibilidade à violência e ao assédio no mundo do trabalho, agilizando a resposta jurídica ao problema, propiciando segurança jurídica aos atores sociais e reforçando a democracia.

A ratificação da norma convencional pelo Brasil deve seguir o procedimento previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição da República de 1988, pois trata-se norma de direitos humanos essencial para a promoção do trabalho decente.

REFERÊNCIAS

DEBOUT, Michel. **Le harcèlement moral au travail**. Paris: Conseil économique et social, 2001.

FERRAJOLI, Luigi. **Poderes salvajes**. La crisis de la democracia constitucional. Madrid, Minima Trotta, 2011.

HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

LECLERC, Chantal. Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. In: **Plur(e)al**, vol. 1, nº 1, 2005. Disponível em: <http://plureal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112245:2:397391>. Acesso em: 02 fev. 2007.

LEYMANN, Heinz. **Research and the Term Mobbing**. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/11120E.htm>. Acesso em: 12 jul. 2005.

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopaedia**: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 13 jun. 2005.

LEYMANN, Heinz. **Workplace bullying (mobbing)**. Disponível em: http://www.psychologie.uni-frankfurt.de/Abteil/ABO/forschung/mobbing_e.htm. Acesso em: 13 jul. 2005.

MALABAT, Valérie. À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement. In: **Droit Social**, nº 5, mai. 2003.

PISARELLO, Gerardo. **Un largo Termidor**. La ofensiva del constitucionalismo antidemocrático. Madrid, Editorial Trotta, 2011.