

A NECESSIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PELO BRASIL THE NEED FOR RATIFICATION OF CONVENTION 190 OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION BY BRAZIL

Isadora Hörbe Neves da Fontoura¹
Suzete da Silva Reis²

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar a necessidade de ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil. Nesta seara, faz-se necessário responder ao seguinte questionamento: Por quais razões o Brasil deve ratificar a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho? O método que será utilizado no estudo será o dedutivo, o método de procedimento utilizar-se-á o bibliográfico e às técnicas de pesquisa serão realizadas por meio de pesquisa bibliográfica em livros, revistas, periódicos, notícias e dissertações. A Convenção 190 da OIT tem por finalidade erradicar o assédio moral e o assédio sexual na vida de todos os trabalhadores. Dados e pesquisas comprovam que o Brasil é um país que possui este fenômeno com muita presença e, por esta razão, é inquestionável que ele deva ratificar a mencionada Convenção para que possa diminuir os casos de assédio e permitir que os trabalhadores possuam uma vida tranquila.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Direito do trabalho. Convenção 190.

ABSTRACT: This article aims to analyze the need for ratification of Convention 190 of the International Labor Organization by Brazil. In this area, it is necessary to answer the following question: For what reasons should Brazil ratify Convention 190 of the International Labor Organization? The method that will be used in the study will be the deductive, the method of procedure will be used the bibliographic and the research techniques will be carried out through bibliographic research in books, magazines, periodicals, news and dissertations. ILO Convention 190 aims to eradicate moral and sexual harassment in the lives of all workers. Data and research prove that Brazil is a country that has this phenomenon with a lot of presence and, for this reason, it is unquestionable that it should ratify the aforementioned Convention so that it can reduce cases of harassment and allow workers to have a peaceful life.

Keywords: Bullying. Sexual harassment. Labor law. Convention 190.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Historicamente, o assédio moral e o assédio sexual possuem presença efetiva em muitos locais de trabalho. A prática ocorre de forma frequente e traz prejuízos imensuráveis às vítimas do assédio, normalmente o trabalhador ou trabalhadora. O assédio moral ocorre quando colegas de trabalho entre si se sentem ameaçados em virtude da qualidade do

¹Mestranda em Direito pelo Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. E-mail: isadorahorbe@hotmail.com

²Doutora em Direito (Área de concentração: Direitos Sociais e Políticas Públicas) pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. E-mail: sreis@unisc.br

trabalho de outro empregado ou até mesmo do empregador. O objetivo do referido assédio é fazer com que a pessoa assediada desista de seu emprego. Se isto ocorrer, pode acarretar muitos problemas psicológicos, tendo a chance de levar a pessoa assediada, em alguns casos, até a morte. O assédio sexual não se difere muito do moral, contudo, ele ocorre quando a pessoa assediada é obrigada a praticar atos sexuais, sem seu consentimento, para não ser prejudicada no ambiente de trabalho. Indiscutivelmente, ambos são prejudiciais à saúde psíquica da vítima. A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho foi criada com o objetivo de aniquilar todas as formas de assédio ocorridas no ambiente de trabalho. Até o presente momento, o Brasil ainda não ratificou a mencionada Convenção. Todavia, consoante dados e pesquisas, o Brasil é um país que possui muitos casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, sendo de crucial importância, portanto, que ele ratifique a Convenção 190 para que haja mudanças efetivas neste triste cenário dos trabalhadores.

O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Quando existe uma relação trabalhista, onde há uma pessoa que tem poder para demandar atividades a outra, podem ocorrer situações em que este poder seja considerado ilimitado por ela, contudo, de forma equivocada. O empregador ter o direito de organizar a sua empresa e seus funcionários da forma que ele considere eficiente, não concede a prerrogativa para também tratar seus empregados de forma desonrosa. O trabalhador cometer um equívoco sem intuito, ou até mesmo com vontade, não abarca no poder do empregador o direito de humilhá-lo e desrespeitá-lo. Contudo, estas situações não são respeitadas em todos os ambientes de trabalho. Não é somente quem possui o poder, no caso o empregador, que pode desenvolver esse caos no âmbito laboral. Os próprios colegas de trabalho também praticam estas atitudes desrespeitosas entre si, seja por desejar alcançar méritos maiores, seja pelo sentimento de inveja do colega estar conseguindo atingir mais metas ou simplesmente por ser um indivíduo que aprecie agredir ao outro. Esses casos são intitulados assédio moral.

Seja compulsório ou como efeito das características da atividade desempenhada, o cotidiano laboral está impregnado de diversos fatores estressantes. Além destas dificuldades inerentes, as atividades laborais estão sujeitas a outro fator que maximiza o estresse: o assédio moral. Também denominado violência moral no trabalho, esta prática milenar só começou a ser visibilizada recentemente, à medida que a emergência das noções de

direitos humanos e cidadania permitiram perceber sua recorrência no mundo do trabalho [...] (BOBROFF; MARTINS, 2013, p. 2).

Dessa forma, qualquer conduta abusiva manifestando-se em comportamentos, palavras, atos, gestos que tenham como finalidade atingir e prejudicar a personalidade e a dignidade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou somente para degradar o seu ambiente de trabalho e suas relações pessoais, caracteriza o assédio. (HIRIGOYEN, 2020). O assédio no trabalho somente foi reconhecido como um fenômeno destruidor do âmbito laboral, aniquilando com a produtividade do trabalhador e com a sua saúde mental e física, no começo desta década. (HIRIGOYEN, 2020).

O assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que, quando surte efeito, é capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima. Esta paulatinamente perde sua autoestima, duvida de si mesma e sente-se mentirosa à medida que se vê desacreditada pelos outros. Dessa maneira, aniquilam-se suas defesas e abala-se progressivamente sua autoconfiança, dificultando ou mesmo impossibilitando o desempenho de suas atividades laborais e às vezes familiares e sociais (BOBROFF; MARTINS, 2013, p. 2).

A vítima do assédio moral, no início, não é uma pessoa portadora de qualquer patologia ou considerada frágil. Todavia, há muitos casos que o assédio se inicia, pois o trabalhador reage ao autoritarismo do empregador ou se recusa a realizar uma atividade que acredite não ser correta. Dessa forma, é esta negação a tomar uma atitude, apesar de todas as pressões, que a leva tornar-se um alvo do assédio. (HIRIGOYEN, 2020).

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro (HIRIGOYEN, 2020, p. 69).

Há duas espécies de assédio moral: o assédio moral vertical ascendente e o vertical descendente. O assédio moral vertical ocorre quando o superior hierárquico realiza atitudes degradantes perante o seu empregado. No caso do assédio moral vertical ascendente, ele

acontece quando um grupo de funcionários se insurge contra o seu chefe em virtude da forma de chefiar ou utilizar mudanças consideradas radicais por eles. Dessa maneira, nesta espécie de assédio a finalidade é desestabilizar emocionalmente o empregador. Ocorre com mais frequência quando o chefe possui idade inferior a de seus empregados. Também, ele pode ocorrer quando alguém é intitulado chefe e um colega de trabalho deseja o mesmo, por este motivo comete assédio contra ele. Ainda, esse formato de assédio pode ocorrer em situações em que haja fusão entre empresas ou de uma empresa comprar a outra e um trabalhador começa a ser chefe de seus antigos colegas de trabalho. (MARTINS, 2017). Entretanto, se o assédio moral é cometido pelo superior hierárquico, é considerado assédio moral descendente e este assédio possui como finalidade assegurar que todos os seus empregados o respeitem e aceitem quaisquer condições que impor, mesmo sendo injustas e desrespeitosas. (MARTINS, 2017).

Nesse caso uma luta pelo poder é legítima entre indivíduos rivais quando se trata de uma competição em que cada um tem sua oportunidade. Certas lutas, porém, são desiguais. É o que sucede no caso de um superior hierárquico, ou quando um indivíduo reduz sua vítima a uma posição de impotência para depois agredi-la com total impunidade, sem que ela possa revidar.¹³ Há ainda a forma vertical ascendente, certamente raro, porém não é impossível que ocorra. O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima (GHILARDI; HECKKOOL, 2013, p. 5).

Há o assédio moral horizontal que ocorre quando os colegas de trabalho, de um mesmo nível, não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. São os casos de colegas que não desejam concorrência de outro, podendo ter a chance de atrapalhá-lo em uma eventual promoção ou até mesmo por não aceitarem a sua opção sexual ou religiosa. Nesta espécie de assédio, o assediador começa a difamar o seu colega de trabalho, atrapalhando o seu desempenho. (MARTINS, 2017). Martins (2017, p. 38), ainda aponta mais 4 formas de assédio que podem ocorrer no âmbito laboral:

Assédio moral misto ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia. Assédio moral individual é o realizado por uma pessoa física. Assédio moral coletivo é o realizado por um grupo contra uma pessoa. Exemplo é o do grupo que não gosta do chefe e quer tirá-lo da chefia. Assédio moral coletivo ativo: em que um grupo assedia uma pessoa.

Indiscutivelmente, quaisquer espécies de assédio moral são consideradas destrutivas para a saúde mental e física das vítimas. O fenômeno do assédio faz com que os trabalhadores tenham um menor desempenho, desenvolvendo muitos problemas no ambiente de trabalho. Contudo, infelizmente, também existe o assédio sexual, que atinge muitas mulheres trabalhadoras. O assédio sexual é um delito que está previsto no Código Penal Brasileiro e que ocorre no âmbito laboral. Dessa forma, a Justiça do Trabalho também poderá ser acionada. Indiscutivelmente, para o direito do trabalho, o crime de assédio possui um conceito mais amplo do que para o direito penal. Nesta seara, a conduta do mencionado assédio foi introduzida por força da Lei n. 10.224, de 2001. (OLIVEIRA; LENCI, 2016). Consoante o Código Penal Brasileiro, o assédio sexual é definido como:

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.

Parágrafo único.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos (BRASIL, 1940).

Dessa maneira, para que seja caracterizado o crime de assédio sexual é imprescindível que ocorra um pedido de favores sexuais, independente de qual maneira for solicitada, verbal ou não. Portanto, o assédio é configurado somente em casos onde ocorra abuso de poder como forma de obter favores. Se a troca for consensual não configura o assédio, todavia, se a trabalhadora fizer somente pois o trabalho dela depende desta aceitação, é caso de assédio. (OLIVEIRA; LENCI, 2016).

Conclui-se que o assédio sexual pode ser cometido por superior hierárquico que, valendo-se de sua condição de ascendência inerente ao cargo, constrange outrem com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual – conduta tipificada no Código Penal Brasileiro no artigo 216-A. Noutro giro, a doutrina e jurisprudência do Direito do Trabalho reconhecem a prática do assédio sexual quando não há diferença hierárquica entre assediado e assediador (PEREIRA, 2020, p. 35).

O assédio sexual e o assédio moral são dois fenômenos que podem acontecer com homens e mulheres. Contudo, inquestionavelmente, a discriminação de gênero no ambiente de trabalho é muito presente e afeta mais as mulheres. O Instituto Patrícia Galvão, em

parceria com o Instituto Locomotiva e apoio da Laudes Foundation, realizou uma pesquisa acerca de situações de violência e assédio no ambiente de trabalho. Foram realizadas 1.500 entrevistas com mulheres e homens com 18 anos ou mais, em todo o Brasil, que teve como resultado dados alarmantes com relação à violência de gênero no universo corporativo. (MOVIMENTO MULHER, 2020, <https://movimentomulher360.com.br/>). A saber:

Para 92% dos entrevistados, as mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no trabalho do que os homens;
76% das profissionais ouvidas já sofreram assédio no trabalho;
40% das mulheres tiveram seus trabalhos supervisionados excessivamente, enquanto apenas 16% dos homens afirmaram ter passado por esse tipo de situação;
40% das entrevistadas já foram xingadas ou ouviram gritos no ambiente de trabalho;
39% delas já receberam convites para sair ou insinuações constrangedoras de pessoas do sexo oposto;
36% das mulheres dizem já ter sofrido preconceito ou abuso no trabalho por serem mulheres, contra 15% dos homens na mesma situação;
36% das participantes da pesquisa afirmaram que foram elogiadas por pessoas do sexo oposto, de forma constrangedora, por seus atributos físicos (MOVIMENTO MULHER, 2020, <https://movimentomulher360.com.br/>).

Ainda, um estudo intitulado “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, através de seus dados, concluíram também que mulheres sofrem mais assédio moral do que os homens. No estudo, foram feitas entrevistas com homens e mulheres, 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens. O estudo concluiu que negros, mulheres, homossexuais e trabalhadores que retornam ao trabalho com uma espécie de seqüela são considerados as principais vítimas. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2019, <https://portal.trt3.jus.br/internet>). A médica do trabalho do TRT-MG, Ciwannyr Machado Assumpção, analisa que a pessoa que sofre assédio moral no ambiente de trabalho pode ter danos causados à saúde e que são segmentados pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como psicopatológicos (ansiedade), psicossomáticos (tonteira, gastrite, dor nas costas) e assintomáticos (vida privada, álcool, drogas e isolamento social). (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2019, <https://portal.trt3.jus.br/internet>). A Constituição Federal de 1988 assegura o princípio da Dignidade da Pessoa Humana para todos os seres humanos. Como o próprio nome do princípio diz, a dignidade é um direito de todos e deve ser efetiva na vida de cada um. Nesse sentido, quando uma pessoa sofre assédio moral ou assédio sexual, não é

permitido a ela ter o que o mencionado princípio assegura. Desse modo, sofrer quaisquer espécies de assédio é considerado uma violação constitucional, bem como uma violação aos direitos humanos, pois consoante o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. Então, um princípio constitucional é violado, bem como um tratado internacional, quando há casos de assédio. Portanto, é inquestionável afirmar que o assédio moral e o assédio sexual estão presentes na vida de muitos trabalhadores brasileiros. Mas, felizmente, houve uma recente opção legislativa para que ocorra esta urgente mudança: a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A NECESSIDADE DA RATIFICAÇÃO POR PARTE DO BRASIL NA CONVENÇÃO 190 DA OIT

As normas normais internacionais que regem as matérias de direito do trabalho, são consideradas leis de caráter supranacional que possuem como finalidade inserir temas amplos de política social e direitos humanos, com o objetivo de promover a harmonização do direito do trabalho. Por esta razão, a Organização Internacional do Trabalho, conhecida como OIT, elabora e promove normas internacionais do trabalho aos seus Estados-membros, por meio de Convenções, Protocolos, Recomendações, Resoluções e Declarações. (SILVEIRA; JUNIOR, 2020). Nesta seara, em junho de 2019, a Conferência Geral da OIT normatizou internacionalmente, através da Convenção 190, os fenômenos da violência e do assédio no mundo do trabalho, haja vista ser de extrema necessidade o incentivo de ações que busquem a redução desse tipo de dano ao trabalhador e também o fortalecimento da prática do trabalho decente. (SILVEIRA; JUNIOR, 2020). No ano de 2021, a OIT adotou o tratado internacional sobre violência e assédio no mundo trabalho, que entrou em vigor no dia 25 de junho, dois anos após ter sido adotado pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT). (OIT, 2021 <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.html>). Consoante a OIT “juntamente com a Recomendação Nº 206, a Convenção Nº 190 reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para a ação.” (OIT, 2021, <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.html>).

O diretor-geral da OIT, Guy Ryder, define a ratificação da Convenção como uma via de trabalho digna para os empregadores e trabalhadores em sua mensagem para marcar o lançamento da campanha global: “Um futuro do trabalho melhor é livre de violência e assédio. [...]. Exorto os países a ratificar a Convenção e ajudar a construir, junto com empregadores e trabalhadores e suas organizações, uma vida de trabalho digna, segura e saudável para todas as pessoas” (OIT, 2021, <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>).

A Conferência reconheceu que todas as pessoas possuem o direito de ter um trabalho livre da violência e do assédio, inclusive aquele que está baseado em gênero, pois essa prática é considerada um abuso aos direitos humanos, caracterizando uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo incompatível com o trabalho decente. (SILVEIRA; JUNIOR, 2020). Como houve muitas mudanças no cenário trabalhista nos últimos anos, principalmente no tocante a pandemia do COVID-19, a Convenção 190 da OIT utilizou a expressão “violência e assédio” como gênero, incluindo diversas espécies, como a exemplo da 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; FILHO, 2020). Todavia, somente seis países ratificaram a Convenção sobre Violência e Assédio, sendo a Argentina, Equador, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai. Estes países estão legalmente vinculados às disposições da Convenção um ano após a ratificação. (OIT, 2021, <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>).

O Brasil é um país onde há muitos índices de assédio no ambiente de trabalho, contudo, ainda não ratificou a Convenção 190 da OIT. No Congresso Nacional estão tramitando quatro indicações, sendo três da Câmara e uma do Senado que sugerem à Presidência da República que ratifique a mencionada Convenção. Para que ela seja considerada válida no direito interno brasileiro, é preciso que a Presidência assine a Convenção e submeta o texto para análise do Legislativo. (JOTA, 2022). Dessa forma, se a Convenção 190 for aprovada pela Câmara e pelo Senado, em dois turnos, com pelo menos três quintos dos votos nas duas casas, a Convenção terá o status de Emenda Constitucional. Todavia, caso não passe pelo mesmo processo de proposta de emenda constitucional, a Convenção será uma norma supralegal. (JOTA, 2022).

A Convenção 190 da OIT é a primeira a definir em nível internacional o conceito de agressão no mundo corporativo, incluindo violência de gênero. O tratado reconhece o direito de todos os colaboradores a um ambiente de trabalho livre de assédio e traz uma definição abrangente para comportamentos inaceitáveis que podem ser praticados de forma sistemática ou isolada e inclui aspectos morais, físicos e psicológicos (JOTA, 2022).

A finalidade da Convenção 190 motiva os países a adotarem leis e políticas públicas que erradicam e combatam os casos de agressão no trabalho. O ordenamento jurídico possui um instrumento legal importante para o combate à violência doméstica: a Lei Maria da Penha. Entretanto, ainda não dispõe de legislação específica que disponha a respeito das práticas agressivas no ambiente de trabalho. (JOTA, 2022, <https://www.jota.info/>). Ana Carolina Querino, representante da ONU Mulheres Brasil, analisa que a violência doméstica é um fenômeno que se encontra presente no cotidiano das mulheres e que necessita ser combatido. Além disso, Querino aponta que é “necessário endereçar de forma específica como essa violência se manifesta na vida pública, incluindo o mundo do trabalho”. (JOTA, 2022, <https://www.jota.info/>).

“Essa convenção traz no seu cerne que o trabalho decente não é só uma questão de igualdade salarial, de oportunidades, de emprego de qualidade. Na verdade, é preciso abarcar todas as situações que impedem que todas as pessoas na sua diversidade não enfrentem nenhuma barreira para sua vivência e produtividade”, afirma Querino (JOTA, 2022, <https://www.jota.info/>).

Luciana Conforti, que também faz parte da Comissão Anamatra Mulheres, analisa que o que a Convenção 190 traz de mais relevante é o fato de extrapolar a noção do local de trabalho. (JOTA, 2022, <https://www.jota.info/>). Conforme Conforti:

“Os espaços de trabalho refletem as violências da sociedade. Essas violências são levadas para o trabalho, onde as pessoas passam a maior parte do tempo. O espectro de abrangência dessa convenção é muito amplo, com relação a todos os tipos de atividades e pessoas que se envolvem no mundo do trabalho” (JOTA, 2022, <https://www.jota.info/>).

Inquestionavelmente, o assédio moral e o assédio sexual estão muito presentes no cotidiano dos trabalhadores brasileiros. No ano de 2020, um levantamento realizado pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) concluiu que mais da metade dos profissionais brasileiros pratica ou tolera assédio em seu ambiente de trabalho. (LEGIS

COMPLIANCE, 2021, <https://www.legiscompliance.com.br/>). A pesquisa analisou as respostas de 2.435 funcionários e candidatos a emprego de 24 empresas privadas do Brasil. Acerca do assédio moral, a pesquisa revelou que 41% dos participantes disseram que iriam se omitir, mesmo se estivessem sofrendo assédio moral ao seu lado. Mas 37% dos profissionais argumentaram que não iriam manter-se quietos se sofressem assédio e 18% dos profissionais disseram tolerar o assédio moral como algo normal e aceitável, muitas vezes acreditando ser o único caminho para o alcance de resultados. (LEGIS COMPLIANCE, 2021, <https://www.legiscompliance.com.br/>).

Sobre o assédio sexual, a pesquisa demonstrou que 43% dos profissionais não aceitam o assédio sexual em seu ambiente de trabalho. Mas “37% dos pesquisados disseram possuir flexibilidade ética quanto ao tema pois, apesar de entender que assédio sexual não é adequado e se trata de um crime, tendem a cair na cultura da indiferença ao não se importar que colegas sofram abordagens de um superior.” (LEGIS COMPLIANCE, 2021, <https://www.legiscompliance.com.br/>). A ICTS Protiviti, consultoria de gestão de riscos e compliance, reconhecida pelo recebimento de denúncias no Brasil, realizou uma pesquisa sobre assédio moral e sexual no trabalho, demonstrando que os desvios de comportamento cresceram mais durante a pandemia do COVID-19. (LEGIS COMPLIANCE, 2021, <https://www.legiscompliance.com.br/>). Somente no primeiro semestre de 2021, as denúncias de abuso moral e sexual já haviam registrado a marca de 31 mil. Esse número é o resultado de 347 empresas, representando quase o triplo de casos que houve nos anos de 2019 e 2020, que alcançaram a marca de 12.349 e 12.529, respectivamente. No ano de 2016, este volume somente representava 4.367 denúncias. (LEGIS COMPLIANCE, 2021, <https://www.legiscompliance.com.br/>). No início de 2020 houve um acréscimo de 33% das denúncias comparado ao mesmo período do ano anterior. Quando ocorreu a pandemia da COVID-19 e, conseqüentemente, o isolamento social, ocorreu uma queda no volume de assédio moral e sexual de quase 50%, todavia, esta retratação durou pouco tempo e os casos começaram a voltar aos patamares anteriores à descentralização dos escritórios e, após, começou a aumentar novamente os casos, alcançando números inéditos. (LEGIS COMPLIANCE, 2021, <https://www.legiscompliance.com.br/>).

A violência e o assédio são inaceitáveis em qualquer lugar e em qualquer momento, seja em tempos de prosperidade ou de crise. O risco de violência e assédio é ainda mais elevado em tempos de crise: o surto da COVID-19 tem sido uma constatação negativa disso mesmo. A abordagem da violência e do

assédio no mundo do trabalho tem sido uma prioridade para a OIT, e o trabalho nesta área tornou-se mais pertinente do que nunca. Em 2019, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, expressando um compromisso claro para com um mundo do trabalho livre de violência e assédio (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

Fernando Scanavini, diretor de operações da ICTS Protiviti, explica sobre o aumento dos casos durante a pandemia:

“Entendemos que este aumento está relacionado à falta de limites da gestão em relação à suposta alta disponibilidade do colaborador, que passou a ser acessado a qualquer momento, excedendo sua carga horária diária justamente por estar em home office. Este cenário replicado em inúmeras operações certamente colaborou para este aumento no volume de denúncias” (LEGIS COMPLIANCE, 2021, <https://www.legiscompliance.com.br/>).

Inquestionavelmente, a pandemia do COVID-19 acarretou muitas formas de assédio e violência no trabalho através de relatos em todos os países desde quando iniciou o isolamento social e os trabalhadores precisaram começar a trabalhar na modalidade teletrabalho para se protegerem, sendo que a maioria destes relatos são de mulheres trabalhadoras. Em 2019, no Brasil foi criada a Coalização Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas, que possui como objetivo unir esforços e recursos corporativos para a conscientização e erradicação da violência doméstica contra a mulher. Atualmente, a Coalização possui 127 empresas signatárias e engajadas, sendo 67 empresas de serviços, 30 da indústria, 24 do comércio e seis organizações do terceiro setor. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, <https://www.camara.leg.br/>).

Os fenômenos do assédio moral e assédio sexual no Brasil estão presentes na maioria dos ambientes de trabalho. A Convenção 190 da OIT tem como finalidade principal promover os direitos dos trabalhadores, extinguindo todas as situações de assédio que eles possam estar sofrendo. A mencionada Convenção assegurou em seu texto a importância que o trabalho possui na vida de todos os trabalhadores e a necessidade do respeito mútuo, garantindo a dignidade da pessoa humana como forma de prevenir a violência e o assédio. (SILVEIRA; JUNIOR, 2020). Ainda, a Convenção 190 concluiu que o fenômeno do assédio sexual e moral afetam a saúde psíquica e física dos assediados, prejudicando o seu direito de viver uma vida com dignidade no ambiente de trabalho. (SILVEIRA; JUNIOR, 2020).

Ela identificou que essa violência afeta a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, sua dignidade e seu ambiente familiar e social, bem como também diminui a qualidade dos serviços públicos e privados fornecidos, impedindo, principalmente as mulheres, de ingressar no mercado de trabalho e nele permanecer e progredir profissionalmente (SILVEIRA; JUNIOR, 2020, p. 14).

Esta Convenção cumpre com o objetivo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948: garantir a dignidade a todos os seres vivos. Uma pessoa ser assediada, ou seja, sofrer uma violência, não consegue viver com dignidade. O assédio destrói a autoestima e o psíquico da vítima, podendo leva-la a óbito, em decorrência das experiências traumáticas que sofreu sendo assediada.

Nessa linha, analisando o que trouxe o texto da declaração do centenário da OIT, conclui-se que era hora de, de maneira improrrogável, normatizar a questão da violência e assédio cometidos em todas as esferas do trabalho e os danos que eles geram, porquanto essa prática agride, de modo muito significativo, o conceito de trabalho decente definido pela organização (SILVEIRA; JUNIOR, 2020, p. 14).

Por este motivo, é de suma importância que o Brasil ratifique a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, para que haja uma efetiva mudança na vida de todos os trabalhadores que já foram e são assediados por colegas de trabalho ou seus chefes.

CONCLUSÃO

O assédio moral e o assédio sexual são presenças constantes pelos corredores de muitas empresas brasileiras, sendo considerado incomum existir alguma empresa que nunca tenha acontecido um caso de assédio entre os funcionários ou até mesmo com o empregador. Os mencionados assédios, além de tornarem o cotidiano do trabalhador assediado extremamente difícil de conviver, pode acarretar doenças psíquicas que terão a possibilidade de durar uma vida inteira. Consoante dados e pesquisas realizadas pelas empresas brasileiras, o Brasil é um país que possui muitos casos de assédio moral e assédio sexual nos âmbitos laborais e, infelizmente, mesmo existindo dispositivos que definem estes crimes, eles continuam acontecendo de maneira progressiva. A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho foi criada com a finalidade de extinguir o fenômeno do assédio no local de trabalho, ou seja, de garantir a dignidade a todos os trabalhadores.

Por estas razões, é imprescindível que o Brasil ratifique a Convenção 190 da OIT, para que os seus trabalhadores possam exercer seus cargos de forma produtiva e saudável. Qualquer espécie de assédio causa transtornos na pessoa assediada que podem levar a óbito. Nesse sentido, ultrapassa o âmbito trabalhista, podendo adentrar ao penal, com o delito do homicídio.

REFERÊNCIAS

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto. **MARTINS**, Júlia Trevisan Martins. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética. Paraná, v. 2, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/abstract/?lang=pt>.

Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 7 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Ato pede assinatura do Brasil à Convenção Nº 190 da OIT. 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/ato-pede-assinatura-do-brasil-a-convencao-no-190-da-oit#:~:text=A%20referida%20conven%C3%A7%C3%A3o%20entrou%20em,de%20trabalh%20em%20n%C3%ADvel%20mundial>. Acesso em: 25 abr. 2022.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; **HECKKOOL**, Solange Lúcia. Assédio moral no ambiente de trabalho riscos à saúde do trabalhador. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, v. 4, n. 4, 2013. Disponível em: <https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientificaric/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2022.

JOTA. Convenção da OIT contra assédio no trabalho ainda espera ratificação no Brasil. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/convencao-da-oit-contra-assedio-no-trabalho-ainda-espera-ratificacao-no-brasil-24022022>. Acesso em: 28 mar. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 18. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

LEGIS COMPLIANCE. Triplica o número de assédio moral e sexual no primeiro semestre deste ano, aponta ICTS Protiviti. 2021. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/3337-triplica-o-numero-de-assedio-moral-e-sexual-no-primeiro-semester-deste-ano-aponta-icts-protiviti>. Acesso em: 28 mar. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio moral no emprego. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOVIMENTO MULHER. Mulheres sofrem mais que homens com assédio no ambiente de trabalho. 2020. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/mulheres-sofrem-mais-que-homens-com-assedio-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

OIT. Primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio entra em vigor. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_806107/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

OLIVEIRA, Rita de Cássia da Silva; **LENCI,** Juliana Furlan. Assédio sexual nas relações de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Várzea Grande, Várzea Grande, 2016. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/view/188/220>. Acesso em: 28 mar. 2022.

PEREIRA, Sarah Batista Santos. Assédio sexual no ambiente de trabalho: Um estudo à luz dos direitos das mulheres. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Dom Helder Escola de Direito Graduação e Pós-graduação, Minas Gerais, 2020. Disponível em: <https://psicod.org/dom-helder-escola-de-direito-graduaco-e-ps-graduaco-sarah-bati.html>. Acesso em: 28 mar. 2022.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; **FILHO**, Rodolfo Pamplona. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. Revista UNIFACS – Debate Virtual. Salvador, n. 240, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6755>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SILVEIRA, Alessandro Santos; **JUNIOR**, Eugênio Hainzenreder. A convenção 190 da oit: trabalho decente e a violência e o assédio no trabalho. Porto Alegre. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 2020. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/04/alessandro_silveira.pdf. Acesso em: 29 abr. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres>. Acesso em: 26 abr. 2022.