

Artigo
OS ASSÉDIOS NO MUNDO CORPORATIVO E A CONVENÇÃO 190 DA OIT
Bianca Mauricio da Rocha[1]

Magda Hruza de Souza Alqueres Ferreira[2]

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1. CONCEITUAÇÃO; 2. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL; 3. PROJETOS DE LEI; 4. MOVIMENTOS DA SOCIEDADE CIVIL; 5. CARTILHAS RECOMENDATÓRIAS; 6. PRÁTICAS DE PREVENÇÃO; 7. O ASSÉDIO E O COMPLIANCE TRABALHISTA; 8. O ASSÉDIO E O ESG. 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS

RESUMO

O presente artigo tem como premissa a Convenção 190 da OIT, com o objetivo de demonstrar a importância da recente Convenção e sua relação com a estrutura jurídica existente no Brasil acerca dos assédios. Para tanto, teceram-se breves considerações sobre os assédios moral e sexual no contexto corporativo, contextualizando-os e conceituando-os, além de traçar paralelos dos assédios com práticas e diretrizes empresariais globais. Utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Por fim, verificou-se que a recente Convenção da OIT, além de estar alinhada com agendas e projetos de nível mundial, tende a ser um marco civilizatório.

PALAVRAS-CHAVES: Assédio; Assédio moral; Assédio sexual; Direitos trabalhistas; Convenção 190; OIT; Compliance; ESG

INTRODUÇÃO

Os assédios – moral e sexual – no ambiente de trabalho são condutas incompatíveis com os princípios contidos na Constituição Federal e com a obrigatoriedade de manutenção de ambiente salutar embora muitas vezes enraizadas nas estruturas das empresas. É a partir deste contexto, que este artigo é criado e pretende-se, com ele, relacionar os assédios e a Convenção 190 de 2019 da OIT, tecendo considerações sobre o ordenamento jurídico brasileiro atual, o momento social que se vive e como a Convenção conversa com todas essas questões.

Desta feita, o cerne do presente artigo é entender o que a Convenção sobre assédio e violência do OIT traz de novo para o paradigma internacional e sua importância, em especial para o caso brasileiro.

Dentro deste contexto, parte-se de objetivos gerais para alcançarmos objetivos específicos. A pesquisa realizada foi teórica descritiva da espécie qualitativa. Quanto à técnica, utilizamos a bibliográfica e a jurisprudencial.

Para tanto, segmentou-se o presente artigo em oito capítulos, no primeiro é trazido o surgimento e conceituação do assédio, fazendo a distinção entre o moral e o sexual; após, passa-se a análise da legislação brasileira quanto à temática, englobando legislação vigente e projetos de lei, passando ainda pelos movimentos da sociedade civil; em seguida,

menciona-se algumas das cartilhas recomendatórias existentes e sua finalidade quanto à orientação sobre os assédios. Por fim, debatem-se as possíveis formas de prevenção, discorrendo sobre mecanismos bem como sobre a forma como as práticas, como o Compliance e o ESG, vão ao encontro da cultura contra o assédio, podendo assistir-lhe na eficácia dos mecanismos de prevenção.

CONCEITUAÇÃO

O assédio, em suas diversas facetas, conforme descreve Oliveira, “tem sua existência tão remota quanto qualquer grupo ou coletividade” (OLIVEIRA, 2013)[3].

Dessa forma, antes de adentrar nas modalidades de assédio, é importante fazer uma conceituação ampla, que engloba as suas diversas formas. Assim, por assédio, pode-se entender condutas e práticas impertinentes, perseguições e ameaças no ambiente laboral, que ferem a dignidade do indivíduo. Passada a conceituação lato, passaremos a abordar as especificidades das principais formas de assédio, o moral e o sexual.

O assédio moral, como nomenclatura, ganhou repercussão com a psiquiatra Marie-France Hirigoyena, que ao tentar traduzir mobbing[4] para o francês, (sem sucesso em uma tradução literal), acabou criando a denominação harcèlement moral – assédio moral quando traduzido para o português. Vejamos:

“toda a conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho” (Maria Ester de Freitas APUD Hirigoyen, 1998, p. 55).

Além de mobbing e harcèlement moral, existem outras nomenclaturas para designar a mesma questão que variam de acordo com a língua e com o país. Fato é, que no Brasil, foi adotado o termo concebido por Hirigoyen.

Passada a nomenclatura, no que tange a conceituação de assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro este se dá com base em construções doutrinárias e jurisprudências de tribunais regionais e superiores, sem que haja tal termo previsto e conceituado expressamente em lei. O que se tem na Consolidação das Normas Trabalhistas – CLT, são exemplos de condutas que admitem a rescisão indireta do contrato de trabalho passível de indenização, elencadas no art. 483 e que a jurisprudência e doutrina, entendem ser uma forma de assédio.

Contudo, o artigo acima mencionado é exemplificativo, existindo outras formas de assédio no ambiente laboral, pois conforme entendimento dos Tribunais:

“denominamos assédio moral o psicoterrorismo praticado em face do trabalhador, submetendo-o a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetida e prolongada no tempo. Trata-se, portanto, de lesão reiterada aos direitos da personalidade do empregado. É a conduta indesejada capaz de causar constrangimento à vítima e efeito desfavorável no ambiente de trabalho, valendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico.” PROCESSO nº 0100504-34.2018.5.01.0065 (ROT)

Diante do já exposto, resta claro que não há uma definição exata e única para o termo assédio moral, contudo, é certo que os operadores do direito encontram seu fundamento em direitos fundamentais positivados na Constituição Federal e em normas esparsas que regem o trabalho, bem como em princípios, em especial, o da dignidade da pessoa humana.

Diferente do assédio moral, o assédio sexual tem previsão legal na esfera penal expressa no ordenamento jurídico brasileiro no artigo 216-A do Código Penal, in verbis:

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.

Importante frisar, que a conduta descrita no Código Penal, é considerada pela doutrina como assédio na modalidade chantagem, porém o assédio sexual pode ser configurado de outras formas[5], inclusive sem que haja relação de hierarquia entre assediador e assediado.

A diferença entre as modalidades de assédio aqui trazidas, está na conotação utilizada e nos fins pretendidos, pois no assédio sexual as perseguições e condutas possuem cunho sexual mas ambas tem objetivos de minar a dignidade e não raro provocar pedidos de demissão com evidentes prejuízos à saúde e financeiros pela natureza dos direitos rescisórios contemplados nesta forma de extinção do contrato de trabalho.

Tendo em vista as diversas nomenclaturas e entendimentos sobre o assédio e não existir em âmbito internacional uma positivação de questão tão relevante, a Convenção 190 da OIT[6] é considerada um marco civilizatório para o tema e já em seu artigo 1º traz a definição de assédio e violência, conforme transcrito:

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 afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

Uma questão importante trazida pela definição da Convenção é prever que um único fato pode ser configurado como assédio. Uma inovação, visto que até então, no Brasil o assédio é configurado caso o fato humilhante ou constrangedor ocorresse de forma reiterada na hipótese do assédio moral.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Conforme mencionando anteriormente, não existem normas federais claras e específicas no Brasil no que se refere ao assédio moral. Quanto ao assédio sexual, conforme já visto, está previsto como crime no Código Penal, desde 2001. Contudo, ambos os assédios podem ser reparados na esfera trabalhista, pois constituem ato ilícito cível, que ocorre no ambiente de trabalho e que gera direito a indenização por dano patrimonial e extrapatrimonial.

Para embasar as decisões sobre o assédio, doutrinadores e operadores do direito recorrem a normas e princípios consagrados pela Constituição Federal, normas constantes na Consolidação das Leis Trabalhistas e no Código Civil. No que se refere ao assédio sexual, há ainda a aplicação do Código Penal.

Na Constituição de 1988, as principais normas utilizadas são os princípios da dignidade da pessoa humana[7] e da valorização social do trabalho. O primeiro, como é sabido, constitui o princípio basilar de um estado democrático, do qual decorrem todos os outros, devendo ser entendido como:

“[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”. (Ingo Wolfgang Sarlet (2012, p. 37)

Já o segundo, previsto mais adiante, pode ser depreendido do texto da CF, em seus artigos 170 e 193 in verbis:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Já na Consolidação das Leis Trabalhistas, o artigo mais utilizado quando se fala em assédio é o art 483, que se refere a rescisão indireta por parte do empregado in verbis:

Artigo 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. [grifo nosso]

De forma subsidiária, utiliza-se o Código Civil a fim de justificar a indenização. Os assédios de acordo com a Ministra Cristina Peduzzi, “são ilícitos civis trabalhistas, aplicando-se aí o Código Civil, segundo o qual a reparação do dano moral é proporcional ao dano”. Desta forma, para configuração da responsabilidade civil utiliza-se dos artigos 186 e 187, assim como do artigo 927 in verbis:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Importa ainda frisar que o empregador responde de forma objetiva pelos danos causados, conforme ditado no artigo 932 do Código Civil, cabendo ação regressiva, na forma do artigo 933, in verbis:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

- I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;
- II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;
- III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (grifo nosso)
- IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;
- V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Será penalizado o autor da prática ilícita e o empregador quando a lesão for provocada no exercício do trabalho.

Além dos dispositivos acima relacionados, com a vigência da Convenção 190 da OIT, caso seja ratificada pelo Brasil, será possível a aplicação das regras lá previstas, sem maiores contestações mas há de ser ressaltado que mesmo que a Convenção não faça parte do ordenamento jurídico brasileiro poderá ser aplicado o artigo 8º da CLT que dispõe que, na falta de disposições legais ou contratuais, é possível a utilização do direito comparado nas decisões, inclusa a Convenção 190 de 2019.

Ou seja, mesmo não estando ratificada, e ainda que não haja lei específica sobre o assédio no Brasil, é possível que o Judiciário Trabalhista e mesmo o Supremo Tribunal Federal se utilizem da Convenção para decidir questões sobre assédio, promovendo um grande avanço na matéria demandado pela sociedade civil que já ensaiou e ensaia várias iniciativas no âmbito da esfera estadual e nas práticas dos instrumentos coletivos de trabalho.

PROJETOS DE LEI

Diversos são os projetos de lei que versam sobre os assédios nos âmbitos federal, estadual e municipal. Em alguns estados e municípios já existem leis vigentes sobre o tema, como é o caso do Rio de Janeiro, onde vigora a Lei nº 3.921, de 2002, importante quando da contratação de serviços públicos. Contudo, o objetivo deste capítulo será analisar os projetos de lei na esfera federal, dada a competência privativa sobre legislação do trabalho prevista na Constituição Federal.

No Senado Federal tramita o Projeto de Lei nº 2203, de 2021, da senadora Nilda Gondim, que visa acrescentar 5 (cinco) parágrafos ao artigo 223-C, da Consolidação das Leis Trabalhistas, para dispor sobre o assédio sexual e moral no ambiente laboral. No parágrafo 1º configura o assédio moral como dano extrapatrimonial, no mesmo viés está o parágrafo 4º, que prevê o assédio sexual além de crime, um dano extrapatrimonial; já no parágrafo 2º traz a configuração do assédio e em seu parágrafo 3º ilustra hipóteses de condutas que podem configuram assédio moral:

“Art. 223-C.

1º Entende-se como dano extrapatrimonial o assédio moral praticado pelos empregadores, em prejuízo dos bens juridicamente tutelados do empregado, previstos no caput desse artigo.

2º Configura assédio moral no trabalho qualquer conduta abusiva, realizada mediante gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, repetitivos ou sistemáticos, contra a dignidade ou integridade física e psíquica do empregado, que ameace a continuidade do emprego ou promova a degradação das condições de trabalho.

3º O assédio moral pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

I – previstas nas alíneas a, b, c, e e f do art. 483 desta Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II - discriminação em razão do sexo, cor, orientação sexual, deficiência, defeitos físicos ou origem, ainda que as ofensas tenham partido de colegas de trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade pela vigilância do meio ambiente de trabalho sadio;

III – cobrança exagerada de metas relacionadas à produtividade;

IV – utilização de apelidos pejorativos ou ridicularização do empregado, gerando baixa autoestima ou menosprezo dos colegas;

V – despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estima ou preconceito;

VI – controle abusivo através dos meios tecnológicos, como da geolocalização dos empregados dentro e fora da empresa ou exigência de permanente contato, com o empregador, através de celulares ou computadores ligados;

VII – controle e câmera de vigilância nas áreas de lazer ou em banheiros;

VIII – revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do trabalho.

4º Sem prejuízo das sanções penais previstas no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, o assédio sexual configura dano extrapatrimonial, suscetível de indenização, nos termos do art. 223-G desta Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

5º Quando o assédio sexual for praticado por outro empregado ou empregada ou ainda cliente ou fornecedor da empresa, o empregador deverá promover o afastamento da pessoa assediada dos riscos e zelar para que tais fatos não se repitam, sob pena de responsabilização pelas indenizações devidas.”

Há também o Projeto de Lei nº 1521, de 2019, de autoria da Câmara dos Deputados que pretende tipificar o assédio moral como crime inserindo no Código Penal o artigo 146 – A.

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Importante ainda mencionar o Projeto de Lei nº 287, de 2018, de autoria da Senadora Vanessa Grazziotin, no qual pretende modificar o artigo 216-A do Código Penal (que tipifica como crime a conduta do assédio sexual) para ampliar seu conceito. Como justificativa constante no citado PL, a senadora entende que a tipificação existente hoje no CP é limitativa ao prever o assédio somente nos casos que existe hierarquia, segundo ela “é inaceitável que o assédio sexual deixe de ser punido apenas devido à ausência de subordinação hierárquica”.

Para ela, a lei deve proteger a vítima, reprimindo o agente, seja chefe ou subordinado. Devendo a ascendência profissional ser um aumento de pena, mas não elemento essencial para configuração do assédio sexual, pois “essenciais são o constrangimento, a imposição da vontade, a coação à prática de favores sexuais, nada mais”.

Outro projeto de extrema importância, principalmente em virtude da pandemia, é o PL 5581 de 2020 apresentado pelo senador Rodrigo Agostinho que dispõe sobre o teletrabalho e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na sessão III o projeto trata da saúde mental do teletrabalhador, aí incluído a prevenção ao assédio moral virtual, in verbis:

Art. 8º. Empregador e teletrabalhador deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental no trabalho remoto.

1º. O tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador.

2º. Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores, dentre elas as seguintes:

I – combate ao cyberbullying, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia;

II – orientação do teletrabalhador acerca da moderação do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas;

III – incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, a fim de minimizar o isolamento dos teletrabalhadores;

IV – orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos teletrabalhadores; e

V – promoção de palestras, treinamentos ou cursos de capacitação voltados à saúde do teletrabalhador, em modo presencial ou virtual, ministrados por profissionais próprios ou mediante contratação específica.

3º. As políticas indicadas no parágrafo anterior serão aplicadas de acordo com as condições dos empregadores e teletrabalhadores.

Além dos projetos relacionados, existem diversos outros, mas muitos já arquivados ou pouco abrangentes. Acredita-se que exista intenção do Brasil em ratificar a Convenção 190 da OIT, possibilitando, sem dúvida que as empresas cujos códigos internos sejam coadunados com os princípios nela contidos possam inserir alguns de seus dispositivos.

MOVIMENTOS DA SOCIEDADE CIVIL

Antes de tudo, vale fazer uma breve consideração sobre o que são os movimentos da sociedade civil. Eles consistem em ações coletivas que visam lutar por uma causa, e são de extrema importância para perpetuar a formação de um Estado democrático, é através desses movimentos que as minorias unidas, conseguem ter voz.

Dito isso, passemos a análise de alguns movimentos com concentração por ações contra o assédio sexual, cometido contra a mulher no ambiente de trabalho, como é o caso

do movimento #MeToo[8] que ganhou amplitude internacional em 2017, após ser veiculado no The New York Times, que o produtor de cinema americano, Harvey Weinstein, cometera dezenas de assédios sexuais e/ou estupros, valendo-se de sua posição na indústria cinematográfica dos Estados Unidos.

Com a reportagem sobre os assédios cometidos por Weinstein, atrizes famosas como Asia Argento, Mira Sorvino e Rosanna Arquette compartilharam os assédios sexuais sofridos. Após esse episódio, a atriz Alyssa Milano fez, em suas redes sociais, um chamado onde dizia: “Se todas as mulheres que foram sexualmente assediadas ou agredidas escreverem 'Eu também' como um status, poderíamos dar às pessoas uma noção da magnitude do problema”. (THE GUARDIAN, 2017 [tradução livre])

Poucos dias após a publicação de Alyssa, milhões de mulheres e alguns homens de diversos países, utilizaram as redes sociais para contar casos de assédios que haviam sofrido, inclusive famosos e anônimos que se sentiram empoderados para compartilhar suas experiências. Em 3 dias, a #MeToo havia sido utilizada 800 mil vezes.

O #MeToo resultou no “Time’s Up”, uma instituição fundada por celebridades de Hollywood, como uma resposta ao caso do diretor Harvey, visando uma mudança da cultura social e das leis, com o objetivo de a criação de uma sociedade sem discriminação de gênero seja no local de trabalho ou fora dele.

No Brasil, existe o movimento MeTooBrasil, que conforme sua fundadora, a advogada Marina Ganzarolli, pretende dar voz às mulheres vítimas de abusos “principalmente aqueles cometidos com abuso de autoridade, hierarquia no trabalho, superioridade econômica e liderança religiosa ou espiritual” (METOOBRASIL, 2021)

Este movimento tem parceria com o Projeto Justiceiras[9], com ele as vítimas de assédio sexual têm acesso a uma rede de apoio que engloba orientação jurídica, psicológica e socioassistencial, sigiloso, online e gratuito.

CARTILHAS RECOMENDATÓRIAS

As cartilhas recomendatórias existem para complementar ou preencher lacunas do ordenamento jurídico e, caso sejam fruto de negociação coletiva, podem resultar em uma maior adesão por refletirem as necessidades de todos os atores sociais.

As principais cartilhas referentes aos assédios no ambiente de trabalho são do Tribunal Superior do Trabalho – TST e do Ministério Público do Trabalho – MPT.

O TST[10] possui cartilha somente quanto ao assédio moral, com diversas ilustrações e bem didático, segundo sua apresentação, pretende-se, a partir de exemplos práticos, explicar como se configura o assédio moral, suas causas e consequências, os tipos e formas de combater e prevenir esta conduta. No que tange ao assédio sexual no ambiente de trabalho, apesar de não possuir cartilha, é possível encontrar materiais temáticos que explicam o que é o assédio sexual, sua configuração, categorias do assédio, forma de prevenção, meios de provar o assédio sexual e legislação pertinente.

No MPT há cartilha específica para o assédio moral[11] no trabalho em um formato de perguntas e respostas. Em sua apresentação diz que o objetivo da cartilha é “jogar luz à temática, colocando de forma didática e objetiva as principais perguntas que surgem sobre o assédio moral e contribuir, assim, para a eliminação de tais práticas abusivas e de violência.” Possui ainda, no mesmo modelo de perguntas e respostas, uma cartilha para o assédio sexual[12] no trabalho. Em ambas as cartilhas, há explicação para o que são os assédios, o que pode configurá-los, quais os tipos, quem é o sujeito ativo do ato, meios de provar a ocorrência do assédio, formar do empregador prevenir tal ato, dentre outros. Utilizando-se de conceitos simples e sucintos, além de exemplos para uma melhor compreensão por todos.

Vale falar, também, do Pacto de Responsabilidade Antiassédio Sexual no Setor do Audiovisual, redigido de forma colaborativa e aprovado em um primeiro processo de negociação coletiva pelas entidades representantes dos produtores e empresários da cadeia produtiva do audiovisual e pelos sindicatos dos artistas e técnicos de espetáculos de diversões[13]. Este pacto de caráter recomendatório é voltado para o assédio no ambiente da cadeia produtiva do audiovisual e permite adesão de outras entidades como já foi feito pela Associação Brasileira de Recursos Humanos – no Rio de Janeiro. Além de responder perguntas “como o que é o assédio sexual?” e “o que fazer se for vítima desta conduta?”, ela vai além e estabelece diretrizes a serem seguidas pelos signatários e todos os aderentes, assim como propostas de cláusulas contratuais e avisos sobre o tema.

Outras entidades que aderiram às cartilhas recomendatórias sobre o assédio – no caso sobre assédio moral – foram o Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro – SEPE-RJ[14] e o Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro – Sindipetro-RJ[15].

PRÁTICAS DE PREVENÇÃO

Antes de adentrar nas práticas de prevenção, é imperioso mencionar as consequências do assédio, que extrapolam o âmbito da vítima.

Assim, além dos problemas psicológicos e físicos que ocorrem nas vítimas de assédio, há consequências também para a empresa/organização e para o Estado. Com a vítima/empregada sofrendo de depressão, ou outro sintoma decorrente do assédio, será menos produtiva, gerando um baixo rendimento no trabalho, um maior número de faltas e licenças, rotatividade de profissional, e um ambiente nocivo e tóxico que pode afetar os demais empregados e tudo isso causa uma exposição negativa da marca. Para o Estado, as consequências são os custos com os tratamentos médicos e psicológicos da vítima, despesas com benefícios sociais, além daqueles com processos administrativos e judiciais.

Resta clara a amplitude das consequências do assédio, por isso a necessidade de práticas de prevenções. Com vistas a identificar o que pode ser feito para prevenir o assédio, a psicóloga Ana Carla Fabro e a Dr^a Suzana da Rosa Tolfo, desenvolveram um estudo para averiguar na literatura ações importantes que visam prevenir ou impedir o assédio moral no ambiente de trabalho. No entendimento das autoras deste texto apesar do estudo ter sido com base no assédio moral, as conclusões são válidas tanto para o assédio moral, quanto para o sexual.

Fabro e Tolfo (2011) classificaram a pesquisa em 3 categorias: diagnóstico organizacional, prevenção e intervenção, e, em cada categoria subdividiram em sugestões identificadas e a frequência que cada sugestão apareceu na literatura pesquisada. Sem o intuito de trazer a tabela por elas criadas e nem de esgotar as sugestões encontradas no estudo, o presente trabalho irá abordar as 3 ações que mais apareceram para cada categoria.

Na categoria de “diagnóstico organizacional” os que mais apareceram foram:

avaliar os fatores de riscos psicossociais (sendo mencionada 5 vezes de um total de 13 autores pesquisados);
refletir sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal (sendo mencionada 2 vezes de um total de 13 autores pesquisados) e
refletir acerca das práticas organizacionais e da cultura organizacional, averiguando possibilidades de mudanças (sendo mencionada 2 vezes de um total de 13 autores pesquisados).

Na categoria “prevenção”, os 3 mais mencionados foram:

promover mudanças na cultura organizacional (sendo mencionada 16 vezes de um total de 15 artigos pesquisados);
educar e capacitar gerentes, pessoas chave e líderes (sendo mencionada 15 vezes de um total de 15 artigos pesquisados); e
promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários (sendo mencionada 15 vezes de um total de 15 artigos pesquisados).

Já na categoria “intervenção” as ações com maior frequência na literatura foram:

criar espaço de confiança dentro da empresa (comitês, canais de escuta) para que o trabalhador possa expressar suas queixas (sendo mencionada 8 vezes de um total de 21 artigos pesquisados);
estabelecer um terceiro imparcial (mediador) dentro da empresa (sendo mencionada 8 vezes de um total de 21 artigos pesquisados); e
aplicar medidas disciplinares e/ou sanções aos agressores e empregadores (sendo mencionada 5 vezes de um total de 21 artigos pesquisados).

Ao analisar as práticas de prevenção mencionadas nas cartilhas recomendatórias, percebe-se uma coerência com a pesquisa acima. Em sua maioria as cartilhas recomendam como prevenção o incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe, por parte dos gestores de órgãos de execução ou de administração; a capacitação de líderes e gestores com enfoque numa política de gestão de pessoas; a punição do assediador, para uma mudança da cultura institucional; entre outras medidas.

Para as autoras do texto a criação de comitês internos e disseminação da mediação no ambiente corporativo como facilitação dos diálogos entre lideranças e liderados constituem a melhor forma preventiva porquanto agem como medidas educativas e de redução e eliminação destas práticas e com isso eliminando a toxicidade do meio ambiente laboral e suas consequências, reduzindo custos financeiros e jurídicos e, sobretudo, se adequando às modernas técnicas de resolução de conflitos.

Além disso, o apoio e a divulgação de peças publicitárias fixadas em todos os estabelecimentos das entidades e das organizações e dos órgãos públicos educa toda a sociedade e constitui manifestação de repúdio que agrega valor à marca se pensado como ação de marketing produzindo resultados de ganha-ganha-ganha. Tomadas de decisão que refletem positivamente em toda a sociedade civil, não só em seus stakeholders, mas atingindo também as famílias de lideranças e liderados sendo fundamental a adesão de escolas a qualquer movimento que possa coibir a banalização de tais condutas.

O ASSÉDIO E O COMPLIANCE TRABALHISTA

O termo inglês *compliance*, deriva do verbo *to comply* que em tradução livre para o português significa 'cumprir'. De um modo geral, quer dizer conformidade com as regras.

Assim, o *compliance* trabalhista é a conformidade com as leis trabalhistas, tratados internacionais que versem sobre o tema, bem como acordos e convenções coletivas de trabalho e as regras internas de uma empresa. Mas não se limita a isso, vai além ao estabelecer aspectos éticos, de governança, de conduta e de transparência, visando a criação de mecanismos para mapear e prevenir danos à reputação da empresa; redução de demandas judiciais e de perdas financeiras; além de agregar valor à empresa. Ele está "relacionado ao investimento em pessoas, processos e conscientização". (2009, Cartilha Febraban)

Para implementação do programa de *compliance* verifica-se a adoção de nove pilares, são eles: suporte da alta administração (alinhamento entre o departamento de *compliance* e os dirigentes da empresa), avaliação de riscos, criação do código de conduta e regulamento da empresa, controles internos (preventivos e detectivos), treinamentos (visando disseminar o código de conduta, o regulamento e uma cultura de ética e transparência na empresa), criação de canais de denúncia, *due diligence* (diligência prévia para avaliar uma transação envolvendo terceiros), auditoria e monitoramento rotineiros e permanentes da empresa e seus funcionários para verificar se estão em conformidade com as leis e com a cultura da empresa.

Conforme visto no capítulo anterior, as práticas de prevenção mais mencionadas na doutrina estão em conformidade com os pilares acima mencionados, sendo o *compliance* um programa de extrema importância a ser adotado pelas empresas para a prevenção e diminuição dos casos de assédios no ambiente laboral.

O ASSÉDIO E O ESG

ESG - Environmental, Social and Governance, sigla que significa, Ambiental, Social e Governança, consiste em práticas empresariais sustentáveis, que levam em consideração questões ambientais, sociais e de governança corporativa. Cada palavra da sigla enseja diversas questões que devem ser integradas às empresas. No Ambiental as preocupações decorrem do impacto que a empresa provoca no ecossistema, no Social estão relacionadas questões atinentes aos direitos e bem-estar de pessoas e da sociedade; na Governança corporativa tem-se questões relacionadas à gestão das empresas.

Para o presente artigo o pilar mais importante encontra-se dentro da vertente do S de Social, onde estão inseridas questões atinentes ao capital humano e sua valorização

para criação de um ambiente de trabalho equânime e justo, livre de assédio, preconceitos e discriminações.

Assim, uma empresa que pretenda prevenir e coibir o assédio em suas diversas formas, estará em conformidade com o ESG, e deverá, dentro da vertente Social, criar mecanismos e metas contra o assédio.

Ainda embrionário no território nacional entendem as autoras do texto que tanto os departamentos jurídicos assim como os departamentos de gestão e de recursos humanos das organizações genericamente consideradas, abrangendo todos os segmentos e todas as formas de constituição devem se engajar e dar a conhecer todos estes pilares ajustados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODSs da ONU[16] (figura abaixo com os 17 objetivos) que preconizam mudanças de comportamento e quebra de paradigmas para que se tenha maior competitividade empresarial e maior competitividade social atingindo patamares de maior civilidade e respeito as práticas internacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como pretensão relacionar os assédios, o que se tem sobre assédio na legislação brasileira e a Convenção 190 de 2019 da OIT. Para isso, abordou diversas questões que estão alinhadas com a prevenção e a extinção do assédio no mundo corporativo.

De acordo com o estudo, a legislação brasileira é deficiente no que tange às leis sobre o assédio, tanto em seu aspecto conceitual como em seu aspecto punitivo. Existem projetos de lei tramitando no Congresso com o intuito de sanar esta lacuna. Contudo, parece que o Brasil ainda caminha lentamente para mudar a estrutura de assédios no ambiente de trabalho.

Os movimentos da sociedade civil, as práticas de Compliance e de ESG são de grande valia, principalmente em países como o Brasil, que ainda não possuem legislação própria sobre assédio. Apesar de não serem normas com força coercitiva, elas estão mudando um paradigma em vários setores. Para os casos de assédio não é diferente, pois pregam um ambiente de trabalho justo e igualitário, livre de discriminação e assédio. Assim, a tendência é de que as empresas que não se enquadrarem nas novas diretrizes não conseguirão se manter no mercado. Ainda assim, tais práticas por si só não são suficientes, é necessário legislação sobre o tema, sendo por isso de extrema importância a Convenção 190 de 2019, primeiro documento internacional a prever expressamente o assédio. É um marco civilizatório em uma esfera global, fazendo com que haja uma mudança de estrutura no mundo, trazendo consequências para todos os países, sejam signatários ou não.

Enfim, resta clara a relação existente entre os movimentos da sociedade civil, a prática de compliance e a agenda do ESG com a Convenção 190 de 2019 da OIT. Todos caminham para um objetivo comum: a erradicação dos assédios moral e sexual no mundo corporativo. Todavia, para ser possível a prevenção e erradicação dos assédios no ambiente de trabalho é imprescindível a educação e a adoção de legislação interna por parte do Brasil que possibilite o uso expresso dos métodos adequados de solução de conflitos e que sejam fomentadas e divulgadas todas as práticas consideradas inovatórias

em gestão de pessoas e, se levados a apreciação do Poder Judiciário possa este utilizar lentes diversas na apreciação dos fatos que geraram as condutas inadequadas e rigor na divulgação de formas depreciativas sob o manto da liberdade que tanto lesam a sociedade civil. Investimentos se fazem necessários para a educação e divulgação do que se entende como lesivo a todos e não só aqueles que foram atingidos diretamente por estas condutas tendo a literatura e a poesia passando pelas histórias em quadrinhos e filmes de animação como excelentes veículos de disseminação, como foi o trabalho da Escola da Magistratura do Trabalho no Rio de Janeiro sobre a invisibilidade dos subalternos no ambiente corporativo[17] que gerou livro e filme e que sem duvida consiste esta invisibilidade como uma prática de assédio moral silenciosa e violenta.

REFERÊNCIAS

A nova face dos negócios – O impacto do ESG no ambiente empresarial, no consumo e nas finanças. Veja, São Paulo: 2021. Disponível em: < <https://veja.abril.com.br/insights-list/a-nova-face-dos-negocios-o-impacto-do-esg-no-ambiente-empresarial-no-consumo-e-nas-financas/>> Acesso em 06/09/2021.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio Moral interpessoal e organizacional. Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2307/010_araujo.pdf?sequence=5 > Acesso em: 01/09/2021

Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir. Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>> Acesso em 04/09/2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS - ABBI; FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS – FEBRABAN. Cartilha: Funções de Compliance. 2009. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/funcaodecompliance_09_abbi_febraban.pdf> Acesso em 06/09/2021

ASSOCIAÇÃO DE ANALISTAS E PROFISSIONAIS DE INVESTIMENTOS NO MERCADO DE CAPITAIS - APIMEC; COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Análise de investimentos: histórico, principais ferramentas e mudanças conceituais para o futuro. 1ª ed. Rio de Janeiro: CVM, 2017.

BRASIL. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm > Acesso em: 02/09/2021

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em: 02/09/2021

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 02/09/2021

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. Brasília: MPT, 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/copy_of_assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf> Acesso em 04/09/2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; Organização Internacional do Trabalho. Cartilha: Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Brasília: MPT/OIT, 2017. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf> Acesso em: 04/09/2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 1521 de 2019. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Senado Federal, 2019. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1630451745371&disposition=inline>>. Acesso em: 05/09/2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 2203, de 2021. Acrescenta parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os assédios moral e sexual nas relações de trabalho. Brasília: Senado Federal, 2021. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8980693&ts=1630423590697&disposition=inline>>. Acesso em: 05/09/2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 287 de 2018. A Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual. Brasília: Senado Federal, 2018. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7744295&ts=1630422835562&disposition=inline>>. Acesso em: 05/09/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro, RJ: TRT. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/>> Acesso em: 29/09/2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Cartilha: Prevenção ao assédio moral. Pare a repare - Por um ambiente de trabalho mais seguro. Brasília: TST/CSJT, 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 04/09/2021

CAS aprova inclusão na CLT de punição por assédio no trabalho. Agência do Senado, Brasília, 10 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/08/10/cas-aprova-inclusao-na-clt-de-punicao-por-assedio-no-trabalho>> Acesso em: 03/09/2021.

HIRATA, Helena; LABORIE Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle. (Org.). Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

JÚNIOR, Gonçalo. Redes de mulheres dão apoio jurídico e psicológico para vítimas de abuso. Terra, 2020. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/brasil/cidades/redes-de-mulheres-dao-apoio-juridico-e-psicologico-para-vitimas-de-abuso,54511af9396b72d5d6ed2b2bc33aaba59rx4pvvo.html>>. Acesso em: 03/09/2021.

JUSTICEIRAS. Justiceiras, c2020. Página inicial. Disponível em: <<https://justiceiras.org.br/>>. Acesso em: 02/09/ 2021.

KHOMAMI, Nadia. #MeToo: how a hashtag became a rallying cry against sexual harassment. The Guardian, Londres, 20 de out. de 2017. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2017/oct/20/women-worldwide-use-hashtag-metoo-against-sexual-harassment>>. Acesso em: 02/09/ 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2010 (Série Fundamentos Jurídicos)

ME TOO BRASIL. Metoobrasil, c2020. Página inicial. Disponível em: <<https://metoobrasil.org.br/>>. Acesso em: 02/09/2021.

Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, 04 de nov. de 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2> Acesso em 01/09/2021.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho. XXXVI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012_GPR2318.pdf> Acesso em 03/09/2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Assédio Moral no Trabalho: Caracterização e Consequências. São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 190. Genebra: CIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf> Acesso em 01/09/2021.

_____. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu segmento. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf> Acesso em 01/09/2021.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Convenção 190 da OIT e o trabalho decente no Brasil pós-pandemia. Justificando, 2021. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2021/08/12/convencao-190-da-oit-e-o-trabalho-decente-no-brasil-pos-pandemia/>> Acesso em 01/09/2021.

PERREGIL, Fernanda. O Assédio Moral Organizacional como uma barreira para as práticas ESG. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 1º de set. de 2021. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-assedio-moral-organizacional-como-uma-barreira-para-as-praticas-esg/>> Acesso em 04/09/2021.

SILVA, Fernanda Albini da. As legislações aplicáveis ao assédio moral, Direito Net, 2004. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1590/As-legislacoes-aplicaveis-ao-assedio-moral>> Acesso em 04/09/2021.

SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014.

TIME'S UP™ NOW. Time's Up Now, c2021. Página inicial. Disponível em: <<https://timesupnow.org/about/>>. Acesso em: 02/09/ 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto (Orgs.). Assédio moral no trabalho: características e intervenções. 1ª ed. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

Notas:

[1] Advogada, Especialista em Direito Processual pela Universidade Federal Fluminense – UFF e mentorada no Projeto de Mentoria desenvolvido pela OAB/RJ – contato: bianca.mauricio@hotmail.com

[2] Advogada, Mestranda em Sistemas Adequados de Solução de Conflitos - UNLZ, Negociadora de Conflitos Individuais e Coletivos de Trabalho- Mediadora judicial e extrajudicial certificada pelo ICFML, Diretora Executiva e Gestora do Grupo Temático RH Legal da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional do Rio de Janeiro e mentora no Projeto de Mentoria desenvolvido pela OAB/RJ – contato: mhruza@terra.com.br

[3] OLIVEIRA; Paulo Eduardo Vieira de. Assédio Moral no Trabalho: Caracterização e Consequências. Ed.: LTDA, 2013, pág. 11

[4] Fenômeno no qual uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado- por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana- sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local do trabalho (Leymann, 1990,p.121).

[5] São dois os tipos de assédio sexual: por chantagem (quid pro quo) é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho; por intimidação (ambiental) é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

[6] Organização Internacional do Trabalho – agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho.

[7] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

[8] O Movimento Me Too foi criado em 2006 pela ativista Tarana Burke com a finalidade de ajudar jovens negras que sofreram violência, abuso ou exploração sexual, e vai além de um movimento na internet, conforme a fundadora ele busca uma conversa com a comunidade para uma mudança na cultura.

[9] Projeto idealizado pela Promotora de Justiça Gabriela Manssur, pela administradora e advogada Anne Wilians e pelo empresário João Santos que visa acolher mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, através de uma equipe multidisciplinar (advogadas, psicólogas, médicas, entre outras).

[10] Cartilha na íntegra:
<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

[11] Cartilha na íntegra:
https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/copy_of_assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf

[12] Cartilha na íntegra:
https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf

[13] Cartilha na íntegra:
<https://www.sicavrj.org.br/wp-content/uploads/2018/10/Cartilha-PACTO-AntiAssedio-1.pdf>

[14] Cartilha na íntegra:
<https://www.seperj.org.br/wp-content/uploads/2021/03/boletim3388.pdf>

[15] Cartilha na íntegra:
<https://sindipetro.org.br/wp-content/uploads/2017/08/assediomoralcartilhapdf.pdf>

[16] Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. São 17 objetivos ambiciosos e interconectados que abordam os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo. Objetivos: 1 - Erradicação da Pobreza; 2 - Fome Zero; 3- Saúde e Bem Estar; 4 - Educação de Qualidade; 5- Igualdade de Gênero; 6- Água Potável e Saneamento; 7 - Energia Limpa e Acessível; 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico; 9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura; 10 - Redução das Desigualdades; 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis; 12 - Consumo e Produção Responsáveis; 13 - Ação Contra a Mudança Global do Clima; 14 - Vida na Água; 15 - Vida Terrestre; 16 - Paz, Justiça e Instituições eficazes; 17 - Parcerias e Meios de Implementação. (ONU, 2021, disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>)

[17] O projeto do TRT 1ª Região - “Vivendo o trabalho subalterno” teve início em 2017 e consiste em uma atividade de pesquisa da Escola Judicial que tem o objetivo de oferecer aos magistrados conteúdos curriculares que os preparem para as complexidades vivenciadas em seu cotidiano de trabalho e os capacitem para o relacionamento com aqueles para os quais oferecem a prestação jurisdicional, a partir deste projeto, que já está em sua 3ª edição, foi lançado o documentário “Eu, um outro: uma experiência na Justiça do Trabalho” e o livro Vivendo o Trabalho Subalterno, ambos frutos do projeto. O projeto desencadeou também em um concurso que pretendeu publicar uma história em quadrinhos com o tema da invisibilidade pública.

Palavras Chaves

Assédio; Assédio moral; Assédio sexual; Direitos trabalhistas; Convenção 190; OIT; Compliance; ESG