

Novos contornos do assédio moral no brasil

NEW CONTOURS OF MORAL HARASSMENT IN BRAZIL

Arlene Souza Santos¹

RESUMO: O Brasil está em vias de ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. Este tratado é o primeiro no mundo que reconhece o direito a um ambiente livre de assédio e violência como um direito fundamental. Em seu bojo o tratado apresenta uma proposta de conceito para assédio e violência que conflita com o conceito adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Ele também não exige a reiteração de condutas para a caracterização do assédio, embora permita construções individuais para cada Estado que ratifiquem seu texto. Para uma adequação ao texto, no mínimo, o Brasil deverá realizar uma revisão do conceito adotado para que a convenção possa ser plenamente implantada e para que seus princípios tenham efetiva aplicação. Nesse contexto, as diversas legislações que despontam no cenário legislativo ainda não têm conseguindo assimilar a mudança ou a necessidade de adequação e continuam aplicando o conceito ultrapassado de conduta reiterada, entretanto, apresentamos nesse texto uma alternativa apresentada pelo Código Penal para tipificação do assédio sexual, a de que o ato de constrangimento, reiterado ou apenas único que seja capaz de atingir a liberdade individual ou a integridade física, psicológica ou mesmo moral, não deve ser tolerado.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Assédio. Conceito.

ABSTRACT: Brazil is in the process of ratifying Convention 190 of the International Labor Organization. This treaty is the first in the world to recognize the right to an environment free from harassment and violence as a fundamental right. The treaty presents a proposed concept for harassment and violence that conflicts with the concept adopted by the Brazilian legal system. It also does not require the reiteration of conduct for the characterization of harassment, although it allows individual constructions for each State that ratifies its text. In order to adapt the text, Brazil should at least review the concept adopted so that the convention can be fully implemented and its principles effectively applied. In this context, the

¹ Economista especializada em Políticas Públicas e Gestão Governamental; Bacharela em Direito pela UFS – Universidade Federal de Sergipe; Técnica de Segurança do Trabalho do Banco do Brasil.

various laws that emerge on the legislative scene have not yet been able to assimilate the change or the need for adequacy and continue to apply the outdated concept of repeated conduct, however, we present in this text an alternative presented by the Penal Code for typification of sexual harassment, that the act of embarrassment, repeated or only one that is capable of reaching individual freedom or physical, psychological or even moral integrity, should not be tolerated.

KEYWORDS: *Work. Harassment. Concept.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 - Atual (pré-)conceito de assédio moral no trabalho no Brasil; 3 - O conceito proposto pela Convenção n° 190 da OIT; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

1 - Introdução

A Convenção que trata da eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, a de n° 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) está em processo de ratificação no Brasil. O texto do tratado foi enviado ao Congresso para aprovação através da Mensagem 86/2023 e, até o momento, está em tramitação.

Todo membro que ratifique a Convenção deverá adotar leis que, em primeiro lugar, definem o que seja a violência e o assédio no mundo do trabalho, conceito que deverá incluir a violência baseada no gênero, mas não poderá se resumir a essa perspectiva. A partir da definição deverão ser estabelecidos mecanismos para proibir, prevenir, combater e punir tais práticas. Embora pareça elementar, definir assédio, especialmente o de ordem moral, não é uma tarefa tão fácil.

No Brasil, o conceito de assédio moral no âmbito trabalhista se sedimentou no sentido de referir-se a “práticas ou condutas reiteradas”, trazendo o fator da repetição como necessário para a sua caracterização. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é assente sobre essa ideia de reiteração, assim como a doutrina. Conquanto haja um pré-conceito, no sentido de haver já posta uma conceituação pátria para a conduta, isso não implica dizer que essa seja a única e correta forma de conceber o assédio em suas variadas formas. A ratificação da Convenção 190 exigirá o estabelecimento pela lei do conceito de assédio, tarefa não concluída pelo legislador brasileiro, e é possível que o entendimento até aqui dominante não seja suficiente para a implantação completa e ampla dos princípios radicados no texto do referido tratado.

Dessa forma, com o presente texto, pretendemos trazer o conceito de assédio moral dominante no cenário jurídico nacional e comparar com o contido na Convenção n° 190 da OIT, para isso, analisaremos alguns projetos de leis que estão em discussão no Congresso

Nacional, a recente Lei nº 14.612 de 03 de julho de 2023, a Lei 13.185 de 06 de novembro de 2015, que conceitua o *Bullying*, e a própria convenção citada, aliados aos textos de alguns doutrinadores e da jurisprudência sobre o tema. Não temos a intenção de propor um novo conceito, mas apenas analisar a suficiência daquele que está posto até o momento.

2 - Atual (pré-)conceito de assédio moral no trabalho no Brasil

A justiça do trabalho adotou em muitos dos seus julgados o conceito de assédio moral no trabalho como sendo uma prática reiterada de ações que defendem a dignidade do trabalhador. Em um trecho de julgado recente podemos perceber esse conceito como bastante solidificado: “Especificamente em relação ao assédio moral, este consiste em uma conduta comumente reiterada do sujeito ativo, que abala o equilíbrio emocional do obreiro [...]”², p.02 (RR - 10923-19.2018.5.15.0097 - Relator ministro: Mauricio Godinho Delgado).

É notória a adoção da ideia da reiteração também em uma cartilha editada pelo TST com fins educativos publicada em seu *site*, a Cartilha de prevenção ao assédio moral publicada no site TST que define de forma expressa o Assédio Moral de acordo com o entendimento da instituição, registra ela que se trata da “exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma *repetitiva e prolongada*, no exercício de suas atividades”^{3, p. 06}. Os Tribunais Regionais do Trabalho também registram esse entendimento em diversos julgados: TRT-3 RO-00103652720165030008, TRT-12 RO-0000040-71.2022.5.12.0027, TRT-15 RO 0010634-59.2020.5.15.0148, dentre outros.

A doutrina brasileira foi bastante influenciada pelas ideias dos primeiros teóricos do tema assédio, especialmente os estudos da francesa Marie-France Hirigoyen e do alemão Heinz Leymann, construindo a base teórica a partir da ideia de sistematicidade de condutas, como podemos perceber pela construção de Rodolfo Pamplona e Clais Santos:

O assédio moral laboral, conforme conceituado, é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e

2 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de revista 10923-19.2018.5.15.0097. Lei 13.467/2017. Processo sob a égide da lei nº 13.467/2017. 1) indenização por dano moral. Assédio moral. Desrespeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade psíquica (além da física) da pessoa humana, do bem-estar individual (além do social) do ser humano, todos integrantes do patrimônio moral da pessoa física. Dano moral caracterizado [...]. Recorrente: Marcus Paulo Galdeano. Recorrido: Procter & Gamble industrial e comercial LTDA. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=X31osqJ4aiq9U2zn-UOeixYUCnsyggAqTco_0tb.consultaprocessual-28-lgggt?conscsjt=&numeroTst=10923&digitoTst=19&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0097&consulta=Consultar. Acesso em: 28 jul. 2023.

3 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho + positivo. [Brasília: TST, 2020?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 28 jul. 2023.

prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar⁴, p. 51.

Para Bezerra Leite a presença da sistematicidade da conduta é tão importante, que permite a utilização da lei que trata do *bullying*, a Lei nº 13.185, de 6/11/2015, por analogia a qualquer situação jurídica, inclusive a relação de trabalho ou emprego⁵, p. 28. A referida lei no art. 1º, § 1º, conceitua a prática como:

[...] *todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas*⁶ (grifo próprio).

Observe-se que esse conceito é semelhante ao adotado pela recente lei aprovada para alteração no Estatuto da Advocacia, a Lei nº 14.612, publicada no diário oficial de 4 de julho de 2023, já sancionada. Conforme esta lei, o assédio moral passa a ser tratado como infração ético-disciplinar para os membros da Ordem dos Advogados do Brasil, passível de punição com pena de suspensão, e definido como:

[...] a *conduta* praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da *repetição* deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a *situações humilhantes e constrangedoras*, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade *psíquica ou física*, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional⁷ (grifo próprio).

Nesse caminho também segue o Congresso Nacional, com o Projeto de lei nº 1.521 de 2019, que aguarda deliberação do Senado. O texto em análise pretende inserir no Código Penal o assédio como uma forma de constrangimento ilegal, dentre os crimes contra a liberdade pessoal, conforme o texto assédio moral seria ofender reiteradamente a dignidade

4 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020. E-book (192 p.).

5 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (507 p.).

6 BRASIL. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13185.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

7 BRASIL. Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14612.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

de alguém lhe causando dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função⁸. Tal conceito, caso seja aprovado, cristalizará o conceito de assédio moral no trabalho, como condutas, inviabilizando que práticas isoladas, independentemente da gravidade, sejam excluídas da caracterização da prática do assédio.

3 - O conceito proposto pela Convenção nº 190 da OIT

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho é o primeiro tratado no mundo a reconhecer como direito de todos o direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. O texto apresenta o assédio como uma violação ou abuso dos direitos humanos, consistindo em “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”⁹. Embora haja permissão para que os estados ratificadores estabeleçam a sua própria definição, para que sejam respeitados os fundamentos da convenção, não existem muitas alternativas conceituais, a não ser que se reconheça que assédio e violência não podem estar sob o mesmo cobertor jurídico e se estabeleçam legislações diferenciadas, o que seria permitido do ponto de vista da previsão convencional, mas talvez não seja apropriado ou coerente.

Quando a Convenção apresenta tanto a violência quanto assédio como uma prática inaceitável, considerar que o assédio somente se configura com a reiteração, é o mesmo que deduzir que as condutas praticadas são aceitáveis, dado que podem ocorrer, apenas não podem se repetir muitas vezes no tempo. Pelo texto do tratado, as condutas que caracterizam assédio e violência devem possuir um “potencial” de afetar a dignidade do trabalhador, se ela não tem esse elemento, ela não é inaceitável, ainda que se repita. Se expor o trabalhador a uma situação vexatória ou humilhante somente pode afetar a sua personalidade se se repetir, então ela não foi humilhante, caso contrário jamais poderia ocorrer, ainda que uma única vez.

Outro problema da necessidade de reiteração é percebido no ponto da prevenção. A prevenção pressupõe impedir que as práticas ocorram e, se as ações consideradas em conjunto podem configurar assédio, a primeira dessas condutas deve ser alvo de impedimento, ou seja, para que o conjunto não exista, a primeira ação deve ser evitada. Se as ações que podem redundar em assédio sequer deveriam ser toleradas, ainda que uma única vez, deve-se atingir a conduta ilícita antes de sua ocorrência. Uma vez que a conduta ocorra, ainda que uma única vez, a prevenção fica prejudicada. Se uma conduta isolada não pode configurar

8 BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 1.521, 13 de março de 2019. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, [2019]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 29 jul. 2023.

9 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Convenção nº 190. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

assédio, não haveria motivos para coibi-las, mas se ela tem “potencial” para atingir a dignidade do trabalhador, o combate inicia na primeira ação, e não na sua reiteração. Considerar que o assédio não pode ocorrer com uma única prática dificultaria sobremaneira o trabalho disciplinar, não podendo ser aplicada a única vez, pois não há possibilidade de reiteração. Como afirma Dier

Esse conflito entre o conceito apresentado pela Convenção nº 190 e o estabelecido na doutrina e jurisprudência brasileira é registrado por Luciano Martinez e Pedro L. de Carvalho ~~dois~~, para este propósito de se dar ao Brasil a única caracterizar o assédio é algo que

10, p. 9.

A OIT divulgou um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para auxiliar na compreensão e interpretação dos termos, e dessa forma facilitar a adaptação dos instrumentos jurídicos dos Estados. O guia apresenta alguns exemplos de como os países tratam o tema em suas legislações. Ele apresenta, por exemplo, a forma como o Japão conceitua assédio moral, chamando de “assédio de poder” que se caracteriza quando se tira proveito da posição de autoridade, prejudica o ambiente de trabalho ou quando a conduta ultrapassa o necessário ou apropriado para a operação do trabalho, nada referindo sobre a questão da repetição das ações. Nesse mesmo caminho, apresenta o conceito trazido pelo Código do Trabalho do Canadá, que define o assédio e violência como “qualquer ação, conduta ou comentário, incluindo os de natureza sexual, que possa razoavelmente causar ofensa, humilhação ou outro dano físico ou psicológico ou doença a um trabalhador [...]”¹¹, p. 10-11.

O termo assédio, quando se trata de questões sexuais, não atrai automaticamente a exigência do Código Penal Brasileiro que define o crime como se “Compreende o crime 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”¹². Não seria razoável aguardar várias investidas de cunho sexual para que um trabalhador ou trabalhadora pudesse ter acesso aos sistemas de denúncia ou repressão. ~~Assédio é constrangido que a única vez de forma a atingir a sua liberdade de trabalho, descumpra~~

10 MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (419 p.).

11 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206. Genebra: OIT, 2021. E-book (107 p.). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

12 BRASIL. [Código penal (1940)]. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

um normativo a fim de cumprir metas deveria aguardar uma segunda, terceira ou décima intimidação? Não há coerência nessa diferenciação.

4 - Considerações finais

Afirmamos ao início que conceituar assédio moral não é uma tarefa simplista, trazendo a discussão sobre como esse conceito está solidificado no ordenamento jurídico brasileiro. A obrigatoriedade da reiteração sistemática de condutas para caracterização do assédio exige um esforço grande dos trabalhadores para suportar e apenas após muito sofrimento poder então denunciar ou recorrer à justiça.

A ratificação do Brasil à Convenção nº 190 da OIT exigirá um novo debruçar sobre o tema, pois ela define assédio como uma conduta inaceitável, que deve ser repelida e prevenida. Essa necessidade de prevenir condutas ferirá de morte o conceito de reiteração, pois não permitirá que a primeira prática ocorra, muito menos que se repita, ou então, não haverá prevenção, mas apenas repressão. Condutas intoleráveis não podem ocorrer, ainda que uma única vez, e essa é a essência no conceito trazido pela convenção.

As legislações recentes sobre o tema, a exemplo da Lei nº 14.612, de 2023, que alterou o Estatuto da OAB, ainda não refletem esse novo entendimento e mais uma vez confirmam a rigidez conceitual do assédio moral no trabalho em nosso ordenamento. Na mesma linha segue a proposta de lei para tipificar o assédio moral enquanto crime, o que demonstra uma resistência ou conservadorismo sobre o tema. Mas acreditamos que, ainda que apenas após a ratificação da Convenção nº 190, novas discussões trarão novas luzes, a exemplo do que tem ocorrido em outros países.

Sendo um ambiente de trabalho saudável é um direito do trabalhador, e considerando que o assédio moral é uma violação aos direitos da pessoa humana, um único ato que fira a dignidade de alguém que está trabalhando deve ser considerado repugnante e não deve, sob nenhum aspecto conceitual, ser considerado tolerável. O caminho que apontamos como sendo um dos possíveis para alternativas conceituais, é o seguido pelo Código Penal para trazer o conceito de assédio sexual, que não exige reiteração do infrator.

5- Referências bibliográficas

BRASIL. [Código penal (1940)]. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.521, 13 de março de 2019*. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, [2019]. Disponível em: <https://www25.senado.leg>.

<br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015*. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023*. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de revista 10923-19.2018.5.15.0097*. Lei 13.467/2017. Processo sob a égide da lei nº 13.467/2017. 1) indenização por dano moral. Assédio moral. Desrespeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade psíquica (além da física) da pessoa humana, do bem-estar individual (além do social) do ser humano, todos integrantes do patrimônio moral da pessoa física. Dano moral caracterizado [...]. Recorrente: Marcus Paulo Galdeano. Recorrido: Procter & Gamble industrial e comercial LTDA. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=X31osqJ4aiq9U2zn-UOeixlYUCnsyggA-qTco_0tb.consultaprocessual-28-lgggt?conscsjt=&numeroTst=10923&digitoTst=19&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0097&consulta=Consultar. Acesso em: 28 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho + positivo*. [Brasília: TST, 2020?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 28 jul. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (507 p.).

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. *Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (419 p.).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Convenção nº 190*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206*. Genebra: OIT, 2021. E-book (107 p.). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraivajur, 2020. E-book (192 p.).