

# O ASSÉDIO MORAL E A CONVENÇÃO 190 DA OIT: PERSPECTIVA DE PREVENÇÃO INSERIDA NAS OBRIGAÇÕES DE FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

## MORAL HARASSMENT AND ILO CONVENTION 190: PREVENTION PERSPECTIVE INSERTED IN THE COMPANY'S SOCIAL FUNCTION OBLIGATIONS

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima<sup>1</sup>, Luiz Eduardo Gunther<sup>2</sup>, Francisco Cardozo Oliveira<sup>3</sup>

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

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

The purpose of this article is to initiate studies on the ILO Convention 190 and to analyze the legal figure of the prevention of harassment as part of fulfilling the social function of a company. From the moment that work is used with the use of violence, harassment and discrimination, the business activity is not fulfilling its social function and violating the dignity of the human person in the work environment, which is why the importance of acts of prevention to seek to eliminate violence and harassment in the world of work, central goal of ILO Convention 190. It appears, therefore, that the study of violence and harassment is vital in the business and labor scenario, as the company has a social responsibility to be sought in the community in which it is inserted, and its performance must be focused on the business and citizen vision, with respect and dignity, free from harassment and violence.

**Keywords:** ILO Convention 190; Harassment; Prevention; Social role; Corporate Social Responsibility.

<sup>1</sup> Doutoranda e Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Especialista em Educação a Distância pelo Centro Universitário UniOpet. Graduada em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro. Advogada e Professora Universitária. E-mail: thomiresbadaro@hotmail.com.

<sup>2</sup> Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1997). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Integrante dos Conselhos Editoriais da Editora Juruá, do Instituto Memória e da Editora Clássica. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br.

<sup>3</sup> Doutor em Direito pela UFPR, Professor de Direito Civil e no PPGD do UNICURITIBA, Juiz de Direito no Tribunal de Justiça do Paraná.

## INTRODUÇÃO

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

O artigo proposto tem por objetivo geral investigar a Convenção 190 da OIT e analisar a figura jurídica da prevenção do assédio como parte do cumprimento da função social da empresa, tendo ainda como objetivos específicos adentrar no estudo da definição e âmbito de aplicação das regras de assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Com isso, o problema da pesquisa consiste em verificar em que medida a adoção da prevenção de atos de violência e de assédio, mediante treinamento e educação moral no ambiente laboral, constitui obrigação inserida na função social da empresa.

Assim o trabalho se inicia tratando da compreensão da função social da empresa. Na sequência, apresenta-se a Convenção 190 da OIT trazendo alguns conceitos inaugurais e propondo na sequência uma reflexão sobre a temática da violência e do assédio, em correlação com a proteção global em termos de direitos humanos; na continuidade da análise tratar-se da definição da violência e do assédio com base na Convenção 190 da OIT e seus reflexos em termos de configuração de obrigação inserida na função social da empresa.

Adota-se uma metodologia dedutiva, com apoio em referências bibliográficas e documentais.

### 1 NORMATIVIDADE DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A Constituição brasileira de 1988 (art. 5., XXII e XXIII) não assegura apenas a garantia do direito de propriedade, numa espécie de concepção defensiva de direitos, de cunho subjetivo, contra o legislador ordinário com poderes abrangentes, a exemplo do que ocorria com as chamadas liberdades públicas. A propriedade é direito fundamental porque o direito já se encontra suficientemente protegido na Constituição, sem que o legislador ordinário possa esvaziar o seu conteúdo essencial, na medida em vedada deliberação tendente a abolir direitos e garantias individuais (art. 60 § 4.º).

O direito de propriedade deve ser visto inserido no modelo econômico constitucional, medido pelo alcance dos princípios integrantes do artigo 170, da Constituição de 1988.

A viabilidade da atividade empresarial, e consequentemente dos mercados, está apoiada no contrato e no direito de propriedade.

Como o contrato e o direito de propriedade devem observar finalidades de funcionalização, pode-se dizer que a atividade empresarial acaba sujeita a uma espécie de dupla funcionalização: a que deriva dos contratos e do direito de propriedade. Pode-se afirmar então que existe relação direta entre a funcionalização dos contratos e a do direito de propriedade que se manifesta na atividade empresarial, voltada para assegurar vida digna, no contexto do modelo econômico desenhado na Constituição.

A tarefa de aplicação do direito de propriedade funcionalizado passa por três níveis de compreensão do problema:

- a) fundamentalidade do direito de propriedade;
- b) concretização da função social da propriedade;
- c) premissa do direito constitucional de ser proprietário (direito de propriedade como situação em processo) (2006)

A função social, que deve propiciar utilidade para o titular e para os não-proprietários, é delimitação do exercício e do alcance dos poderes proprietários por ato do legislador ou do juiz, neste aspecto, no caso concreto.

O direito de propriedade funcionalizado abrange a atividade empresarial, de modo que se pode reconhecer a existência de um direito de propriedade empresarial sujeito à função social.

É controvertido na doutrina o entendimento de que a empresa deva estar subordinada a uma função social.

Fábio Konder Comparato entende incompatível a existência de uma função social para a propriedade de empresa, cuja finalidade é a de obtenção de lucro (1996); ele pode ter razão no sentido de que a atividade empresarial não inclui tarefa de prestações sociais.

Mas a função social da propriedade empresarial não está voltada para o caráter de prestações sociais diretas.

A funcionalização diz respeito ao modo de exercício dos poderes proprietários.

E neste sentido, a propriedade de empresa, como disciplinado no artigo 170, da Constituição de 1988, também está sujeita à obrigação da função social podendo ser alcançada pela tarefa de delimitação da funcionalização por parte do legislador ou do juiz, no caso concreto.

No campo da legislação ordinária, Fábio Leandro Tokars afirma que o artigo 154 da Lei n.º 6404/1976 contém comando específico destinado ao administrador empresarial para a satisfação da função social da empresa (2003, p. 77-96).

A atividade empresarial, na medida em que diz respeito ao exercício do direito de propriedade empresarial, está sujeita a finalidades de funcionalização ligadas, por exemplo, à preservação do

meio ambiente, cumprimento da legislação trabalhista, respeito aos direitos dos consumidores, etc.

Em razão da importância assumida pela tecnologia no processo de produção na atualidade, a regulação jurídica do direito de propriedade empresarial deve assimilar critérios de funcionalização que permitam equilibrar a proteção de interesses individuais e sociais. Como diz Luiz Edson Fachin, no contexto da despatrimonialização do direito civil, ganha relevo a funcionalização do sistema econômico, no sentido de valorizar a dignidade da pessoa humana e de distribuir riquezas com maior justiça (2000, p.16).

A delimitação da função social da propriedade empresarial pode observar os parâmetros de ordenação na linha do pensamento de Fernando Rey Martinez (1994):

- 1) a função social da propriedade é cláusula geral e não conceito jurídico indeterminado. Na função social a indeterminabilidade é intencional e não tem em vista uma espécie de discricionariedade, como ocorre no direito administrativo, com os conceitos jurídicos indeterminados. Os conceitos jurídicos indeterminados permitem uma única solução correta. As cláusulas gerais podem conduzir a soluções múltiplas e legítimas;
  - 2) a função social deriva da missão do Estado contemporâneo de criar relações sociais mais equitativas favorecendo os não-proprietários e impedindo os efeitos sociais nocivos do descontrole do poder econômico;
  - 3) a propriedade é função social (não apenas tem função social) porque modifica o conteúdo do direito de propriedade;
  - 4) a função social é reserva legal reforçada que utiliza da técnica de reenviar a matéria para o legislador futuro, e mesmo para o aplicador do direito, como espécie de mandato de ponderação objetiva de elementos a respeito da funcionalização em cada situação proprietária concreta ou a cada categoria de bens;
  - 5) a aplicação da função social está sujeita a princípios de proporcionalidade, operados de forma tópica, levando em conta a profundidade da intervenção pública sobre a propriedade privada e a conservação do aproveitamento útil do bem, por parte do proprietário.
- Com base nesses critérios de ordenação, é possível estruturar a concretização da função social da propriedade empresarial de acordo com as premissas da Constituição que pode incluir formas de proteção contra o assédio moral no trabalho."

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

Como marco inicial do presente artigo deve-se considerar a dignidade da pessoa humana de forma integral, respeitando a sua integridade física e sobretudo moral, razão pela qual deve-se buscar um meio ambiente laboral sadio e livre de doenças,

situação a qual é refletida no momento histórico do centenário da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em que na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, onde os membros tripartites da OIT (Governo, Empregados e Patrões) vieram a aprovar a Convenção 190 da OIT sobre a violência e o assédio no trabalho, buscando um mundo livre de assédio e de violência.

Com essa aprovação no ano de 2019 e com a recente ratificação da Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em junho de 2020, torna-se necessário resgatar o estudo e reflexão sobre a temática assédio moral, diante do seu reconhecimento global e do impacto internacional na violação dos direitos humanos, uma vez que a presente convenção entrará em vigor em junho de 2021 a nível internacional.

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

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

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

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

"Assim, o debate sobre o Coração Púrpura é mais do que uma discussão médica ou clínica sobre como determinar a veracidade do dano. No âmago da divergência estão concepções conflitantes sobre caráter moral e valor militar. Aqueles que insistem em que apenas ferimentos com sangue devem ser levados em consideração acreditam que o estresse pós-traumático reflete uma fraqueza de caráter que não é merecedora de

honrarias. Os que acreditam que danos psicológicos devam ser respeitados argumentam que os veteranos que sofrem traumas duradouros e têm depressão profunda se sacrificaram tanto por seu país quanto os que perderam um membro em combate, e de maneira igualmente honrosa” (SANDEL, 2012, p. 20).

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

Nessa reflexão observa-se um momento histórico vivido após as Guerras Mundiais, em que diante desse contexto, nesse momento a dor moral não tinha tanta importância, e inclusive não era objeto de condecoração. Com o que após uma guerra somente era digno de recebimento da medalha púrpura, o ferimento físico de sangue no seu sentido literal, não importando a sua dor moral, que poderia até mesmo ser sinal de fraqueza.

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

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

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

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

As Convenções são tratados internacionais e objeto de ratificação por seus estados membros da OIT,

Sussekind, Maranhão e Teixeira definem que as “convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-Membros, que, uma vez ratificados, devem integrar a respectiva legislação nacional” (SUSSEKIND; MARANHÃO; TEIXEIRA, 2005, p. 1559).

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

A Convenção 190 da OIT nas suas considerações iniciais ressaltou a importância, da Declaração da Filadélfia, das Declarações Universal dos Direitos Humanos, da Convenção de não discriminação, da Declaração do Trabalho Decente, dentre outras convenções igualmente visam a não discriminação e o respeito da dignidade da pessoa do trabalho, marcos convencionais de destaque internacionais após o surgimento da OIT. Uma das formas de manifestação do assédio moral é mediante discriminação e do não respeito da dignidade da pessoa humana do trabalho.

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

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

Propõe-se fazer na reflexão com um olhar e correlação internacional (Convenção 190 OIT), constitucional e legal do assédio moral no direito do trabalho, perpassando sobre uma visão humana e de cidadania diante do direito social fundamental do trabalho, adentrando na esfera dos direitos da personalidade, para que cumpra para com o dever maior de exercício de uma atividade empresarial

comprometida e sobretudo pautada na ética profissional e com a dignidade da pessoa humana do seu trabalhador, respeitando seus direitos no meio ambiente de trabalho, seja de forma presencial, seja virtual.

O regime de emprego brasileiro, previsto na CLT, e as leis esparsas de Direito do Trabalho, não estabelecem regras sobre o significado de assédio moral – a Justiça do Trabalho vem adotando o que diz a doutrina sobre o tema com base no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 3º, III, CRFB/88); portanto, de suma importância o estudo da Convenção 190 da OIT.

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

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

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

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

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

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

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

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

Com isso e em uma análise preliminar constata-se que houve uma ampliação da definição do assédio, sendo que na sequência o artigo 2º vem a tratar do âmbito de aplicação da Convenção, protegendo tanto os empregados e também outras pessoas no mundo do trabalho, aplicando na relação de emprego e de trabalho, em qualquer situação contratual, incluindo os estagiários e aprendizes, os desempregados, os voluntários, as pessoas que buscam um emprego, e os indivíduos que exercem a autoridade, funções e responsabilidade de um empregador. No item 2 do artigo 2º ressalta que aplicação é em todos os setores, público e privado, tanto da economia formal como informal, nas zonas urbanas e rurais.

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

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

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

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

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

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

Observa-se ainda que o Brasil se absteve de votar na aprovação da Convenção 190 OIT e até o presente momento não sinalizou quanto a sua ratificação, em que pese ser membro nato da Organização Internacional do Trabalho desde a sua fundação, conforme esclarece Arnaldo Sússekind "por pertencer à OIT na precitada data (1945), foi um dos membros fundadores da Organização em 1919" (SÜSSEKIND, 2003, p. 1509).

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

A Convenção 190 da OIT entrará em vigor a nível internacional no prazo de 12 meses depois de ratificadas por pelo menos dois Estados Membros, sendo que já foi ratificada por países como Uruguai no dia 12 de junho de 2020 (OIT, 2020) e Fiji no dia 25 de junho de 2020, com o que entrará em vigor em 25 de junho de 2021 (OIT, 2020), mas o Brasil permanece inerte até o presente momento, com o que nasce o estudo da inclusão de mais uma fonte do direito para análise

científica, o que vem a corroborar a importância da apresentação do presente artigo, eis que a sociedade clama por um mundo livre de violência e de assédio.

#### **4 A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA**

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

Em que pese toda a evolução da humanidade atos de violência e de assédio infelizmente ainda acontecem muito no dia a dia da atividade empresarial e laboral, faltando ética, respeito e no mínimo educação para com seu semelhante, demonstrando com essa visão inicial a importância do estudo a que se pretende, tanto que a Convenção 190 vem a pregar um mundo do trabalho livre de violência e de assédio, sendo que para cumprir para com esse objetivo é necessário a consciência das pessoas, dos administradores, trazendo essas metas no planejamento das atividades empresariais e na sociedade em que está inserida.

Como já descrito no período do pós Guerra Mundial e da Revolução Industrial que nasce a OIT, surgindo o grande paradoxo que acompanha essa relação burguesia x proletariado, empresa x trabalhador, que perpassa toda essa evolução histórica e continua sendo objeto de constante reflexão e busca de justiça social na presente relação desigual, em que moveram a ascensão do capitalismo como meio de produção dominante.

Observa-se numa análise perfunctória que num primeiro momento e dentro do contexto pós Revolução Industrial com o crescimento da empresa, em especial a indústria, surgiu a necessidade de um mínimo de proteção do trabalhador e respectiva regulamentação social, face a exploração da sua mão de obra naquele momento, observando-se dentro desse contexto uma exploração mais física do trabalhador, reflexão realizada na correlação da medalha púrpura, em que nesse momento histórico o objeto de proteção principal era mais físico e não psicológico, diante desse momento de revoluções e guerras.

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

em especial quando há o cuidado, prevenção e repressão de atos tanto de violência quanto de assédio.

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

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

No item 1 do artigo 4º, enuncia que todo membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e assegurar o direito de toda pessoa a um mundo de trabalho livre de violência e de assédio. Essa situação descrita na Convenção 190 e que a atividade empresarial deve buscar, independentemente da ratificação pelo Brasil da presente Convenção, eis que tais princípios são inerentes ao conteúdo jurídico do princípio da dignidade da pessoa humana, que possui todo trabalhador.

Mais adiante no item 2, do artigo 4º, vem a arrolar alguns procedimentos para se buscar atingir esses princípios fundamentais, elucidando que todo membro deverá adotar, em conformidade com a legislação e situação nacional, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, um enfoque inclusivo, integrado e que tenha em conta as considerações de gênero para prevenir e eliminar a violência no mundo do trabalho.

Com isso vem a arrolar procedimentos para atingir esse enfoque inclusivo, tendo em conta as implicações que atingem terceiros nos atos de violência e assédio, devem proceder em particular em:

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

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

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

Com o que se entende que a Empresa deve buscar medidas de prevenção para se evitar os atos de assédio moral, através de cursos, palestras, treinamento constantes no ambiente laboral, para que seja sadio, utilizando essa ferramenta educacional na busca da ética, do respeito e do mínimo de dignidade humano que se deve dar ao seu semelhante.

Com isso observa-se a relação da empresa sustentável, vai além do meio ambiente físico, atingindo o meio ambiente laboral integral e do respeito da dignidade do trabalhador, quando cumpre sua obrigação social, atendendo a funcionalização, gerando, por conseguinte um ambiente empresarial sadio e com maior produtividade.

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

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

Assim observa-se a importância da responsabilidade social da empresa com atos de prevenção e proteção do trabalhador, evitando-se a discriminação e a prática de violência e do assédio, com o respeito a dignidade da pessoa humana, através de

política institucional da empresa ressaltando que tal prática é um mau negócio e que custa caro para as empresas, afetando diretamente na produção, havendo reflexos econômicos também para as vítimas e para toda a sociedade, sendo a prevenção a melhor solução (LIMA, 2019, p. 91), deixando o alerta que no caso de não seja possível a prevenção, adentrar-se-á no campo da reparação desses danos provocados ao trabalhador.

Maurício Godinho Delgado resalta que o mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania “no plano socioeconômico, e de efetiva dignidade, no plano individual. Está-se diante, pois, de um potencial e articulado sistema garantidor de significativo patamar de democracia social” (DELGADO, 2006, p. 142).

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

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

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

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

Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absenteísmo associado

a uma grande desmotivação e perda de produtividade (HIRIGOYEN, 2002, s/p).

Com isso fica o alerta da importância da política de prevenção da violência e do assédio na empresa para evitar danos maiores para os seus empregados, meio ambiente empresarial e para toda a sociedade de uma forma geral, podendo tais medidas serem implementadas através de um programa de compliance, um código de ética, e da constante educação que se deve ser objeto de treinamento na empresa, podendo estender esse programa para a sociedade em que está inserida.

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

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

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



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

Com o que se procurou demonstrar o cumprimento da funcionalização da empresa com implementação de programas de prevenção de atos de violência e de assédio, diante da sua importância no meio ambiente social, livre de violência e de assédio, mas também indo além da função social, cumprindo a sua responsabilidade social na sociedade em que está

inserida, agindo de maneira ética e com confiança para o seu entorno, podendo ampliar esses atos de educação, de ética e de respeito para a comunidade, procurando fazer a diferença com uma atividade empresarial mais cidadã e inclusiva.

## REFERÊNCIAS

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

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

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 20 jan. 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. Revista dos Tribunais, ano 85, v. 732, outubro de 1996.

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

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

FACHIN, Luiz Edson. Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2000.

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

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

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

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

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

MARTINEZ, Fernando Rey. La propiedad privada en la constitución española. Madrid: Centro de estudios constitucionales, 1994.

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. 1919-2019 adoptados por 108ª Conferencia Internacional del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019 (No. 190). Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf). Acesso em: 16 ago. 2019.

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

OIT. OIT Brasília. Uruguai é o primeiro a ratificar a Convenção da OIT sobre Violência e Assédio. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_747820/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_747820/lang--en/index.htm). Acesso em: 20 dez. 2020.

OIT. OIT Brasília. A Convenção da OIT sobre Violência e Assédio entrará em vigor em junho de 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_749148/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm). Acesso em: 20 dez. 2020.

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

OLIVEIRA, Francisco Cardozo. Hermenêutica e tutela da posse e da propriedade. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2006.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas.

Revista de Informação Legislativa/Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, Ano 50, n. 199, publicada pela Coordenação de Edições Técnicas, 2014.

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

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

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

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

TOKARS, Fábio Leandro. Função social da empresa. In RAMOS, Carmem Lucia Silveira (Coord.). Direito civil constitucional – situações patrimoniais. Curitiba: editora Juruá, 2003.