

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as violências no ambiente do trabalho¹

Noemia Porto. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA (biênio 2019-2021). Doutora e mestre em Direito, Estado e Constituição (UnB)

Em 21 de junho de 2019, quando do encerramento da 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, Suíça, houve a aprovação da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, para a prevenção e proteção dos(as) trabalhadores(as) contra toda e qualquer violência e assédio. A Convenção entrará em vigor, como a maioria das Convenções Internacionais, doze meses após dois Estados-Membros da OIT a ratificarem. E, um ano depois, em 2020, o Uruguai, na América do Sul, e Fiji, na Oceania, assim procederam.²

É necessário reconhecer o simbolismo da aprovação desses instrumentos no centenário da OIT. A estruturação inicial desse organismo internacional na Conferência da Paz, assinada em Versalles, após o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, se deu com o objetivo de promover a justiça social, como condição para uma paz universal duradoura. O trabalho e o(a) trabalhador(a) não são mercadoria. O trabalho deve atuar como fonte de dignidade e como autêntico instrumento de realização de direitos de cidadania. A violência e o assédio nas relações de trabalho atuam de forma contrária a esses primados e violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e colocam em cheque a articulação mundial pela promoção do trabalho decente, atualmente também reforçada no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, da Agenda 2030 da ONU.³

Tratar desse tema evoca o desafio da prevenção, porquanto a questão se insere dentre os riscos profissionais e demanda a adoção de uma perspectiva de promoção da saúde. Para além disso, não há como negar que ambientes laborais injustos e violentos interferem no desenvolvimento sustentável, nas relações pessoais, na produtividade e na qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho,

1 Diversos raciocínios aqui empreendidos estão baseados em reflexões anteriores, especialmente externadas nos seguintes artigos: a) PORTO, Noemia. Assédio no trabalho. In: Revista Proteção. Fevereiro/2019, p. 76-77. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images//DOCUMENTOS/2019/Artigo.Dra.Noemia.pdf>, acesso em 29 de outubro de 2020. b) PORTO, Noemia & CONFORTI, Luciana Paula. Haverá ratificação? In: Revista Proteção. Agosto/2019, p. 74-75. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>, acesso em 29 de outubro de 2020.

2 Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO, acesso em 29 de outubro de 2020.

3 Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>, acesso em 29 de outubro de 2020.

permaneçam e progridam profissionalmente. São conhecidos os casos de absenteísmo, de conflitos no ambiente de trabalho e de constante rotatividade de trabalhadores(as).

A normativa internacional representa incontestável contribuição para o debate, na medida em que procura estabelecer conceito para o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho, indicando que se refere a uma gama de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças disso, seja em razão de uma única ocorrência ou de maneira repetida, que tenham por finalidade, ou que resultem, ou que tenham a probabilidade em resultar, em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo a violência e o assédio de gênero. No caso do termo “violência e assédio de gênero”, atribuiu-se o significado de violência e assédio dirigidos a pessoas em razão do sexo ou gênero, afetando-as de forma desproporcional, o que inclui o assédio sexual (art. 1º, alíneas **a** e **b**).

O arcabouço conceitual é importante para conferir efetividade a práticas de prevenção e de repressão, mas, evidentemente, não pode ser considerado como de “tipo fechado”. O assédio, como se sabe, tanto pode ocorrer pela inserção em relações hierárquicas (vertical), como na convivência com outros(as) trabalhadores(as) que ocupam níveis semelhantes na organização (horizontal), ou, ainda, é possível se deparar com o assédio praticado por chefes e colegas de trabalho ao mesmo tempo (misto). Em geral, trata-se de situações vexatórias ou humilhantes que, pela gravidade e projeção, indicam a ocorrência de assédio direcionado a determinada pessoa (por exemplo, um ato de discriminação racial). Por vezes, não se trata de algo isolado, ou seja, uma prática esporádica ou individual, mas, sim, encontra-se tal violência inserida num conjunto comportamental que afeta o meio ambiente do trabalho de forma mais ampla.

Para tanto, diversos e diversificados mecanismos podem ser utilizados, entre gestos, falas, textos, mensagens, “presentes”, comportamentos de natureza psicológica, etc., inclusive com uso de recursos tecnológicos, os quais possuem a coincidência de evidenciar, especialmente, mas não exclusivamente, pela repetição, o desprezo pelo(a) trabalhador(a) como pessoa destinatária de direitos fundamentais.

Mais recentemente, tem adquirido relevância falar-se em assédio moral organizacional, o que se manifesta como método de gestão imposto a partir da lógica do exercício do poder de direção e disciplinar, sobressaindo comportamentos agressivos, tanto pelas chefias quanto por colegas de trabalho, normalmente no contexto de um ambiente em que são valorizadas de forma preponderante a competitividade e a produtividade, traduzidas em números, metas ou objetivos, que desumanizam o desenvolvimento do labor. Desenha-se ambiente hostil, marcado pela ausência de solidariedade. O individualismo incentivado e excessivo bloqueia condutas de respeito recíproco à diversidade e à diferença, normalizando práticas discriminatórias. No caso da gestão por assédio, as organizações, públicas e privadas, estabelecem um padrão supostamente neutro de trabalhador(a)

(incansável, criativo, disponível, competitivo, obediente, flexível, etc) e tendem a estigmatizar, humilhar, fragilizar e demonstrar desprezo em relação aos considerados desviantes.

Além do importante aspecto conceitual, a Convenção adotou uma perspectiva ampla quanto à sua aplicabilidade, isso porque abrange todas as pessoas que trabalham, incluindo o trabalho voluntário, estagiários(as) e aprendizes e aquelas que exercem os deveres ou a autoridade de empregador, e aplica-se aos setores público e privado, à economia formal e informal, bem como às áreas urbanas e rurais. Como é próprio da OIT, a existência de um contrato de emprego não pode representar uma barreira ou um limite para a incidência de norma de proteção aos direitos humanos trabalhistas. Há reconhecimento, ainda, de forma pertinente, como ponto de partida, da existência de grupos vulneráveis, que estão mais suscetíveis aos casos de violência e de assédio, como nos setores de saúde, de transporte, no ensino e no trabalho doméstico.

Independente da sua entrada em vigor, as disposições internacionais poderão ter alcance com a sua ampla divulgação, conscientização sobre a necessidade da maior proteção dos(as) trabalhadores(as) e mudança de certas posturas violadoras de direitos humanos, além de servir de horizonte para a interpretação dos tribunais, no julgamento de casos concretos. Isso ocorre, inclusive, porque os termos da nova Convenção são compatíveis com os princípios adotados pela Constituição de 1988.

O desafio que está lançado é o da defesa de um meio ambiente saudável, longe da violência, depende do compromisso de todos(as), a fim de que se possa pensar como seria possível conectar os princípios constitucionais da liberdade contratual, liberdade sexual, igualdade e democracia na construção de relações de trabalho que passem ao largo de práticas de violência.

Referências:

BRASIL. Plataforma da Agenda 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Objetivo 8.** Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>, acesso em 29 de outubro de 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO, acesso em 29 de outubro de 2020.

PORTO, Noemia. Assédio no trabalho. In: Revista Proteção. Fevereiro/2019, p. 76-77. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images//DOCUMENTOS/2019/Artigo.Dra.Noemia.pdf>, acesso em 29 de outubro de 2020.

_____ & CONFORTI, Luciana Paula. Haverá ratificação? In: Revista Proteção. Agosto/2019, p. 74-75. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/Agosto.NoemiaPortoLucianaConforti.pdf>, acesso em 29 de outubro de 2020.