



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

REDE DE SOLIDARIEDADE, ACOLHIMENTO E SUPERAÇÃO DO MEDO: REFLEXOS DO MOVIMENTO EM REDE #METOO NA FORMAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

NETWORK OF SOLIDARITY, ACCEPTATION AND OVERCOMING FEAR: REFLECTIONS OF THE #METOO ONLINE MOVEMENT IN THE CONCEPTION OF CONVENTION 190 OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Fernanda Juliane Brum Corrêa ¹
 Alexandre Gallina Krob ²

RESUMO

A presente pesquisa, partindo da recentíssima aprovação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho pela 108ª Conferência Internacional do Trabalho, objetiva examinar o arcabouço existente no ordenamento jurídico brasileiro acerca do assédio sexual nas relações laborais, e desvendar em que medida o ativismo digital traduzido na campanha internacional #MeToo contribuiu para impulsionar a criação da referida norma de Direito Internacional. Empregando-se a técnica de pesquisa bibliográfica, analisam-se os contornos básicos do assédio no ambiente laboral e da construção dos movimentos em rede. Ainda, por meio de procedimento monográfico, examina-se o caso concreto do movimento ora referido, bem como o processo de construção da aludida Convenção. Adotando-se o método de abordagem dedutivo, em um primeiro momento dissecam-se os aspectos conceituais sobre o tema ligado ao Direito do Trabalho e, em segunda parte, detalha-se brevemente a evolução dos movimentos sociais perfectibilizados com o uso da Internet, culminando no estudo da progressão do movimento #MeToo e da sua tomada pela OIT. Afere-se, assim, que o movimento digital contribuiu para a formulação da Convenção sobre tema nunca antes tratado sob essa ótica.

Palavras-chave: ambiente laboral; assédio sexual; ativismo digital; Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

The present research, based on the very recent approval of Convention 190 of the International Labour Organization by the 108th International Labour Conference, aims to examine the current framework in the Brazilian legal system regarding sexual harassment in work relations, and to reveal to what extent cyberactivism displayed on the #MeToo international campaign contributed to the creation of this International Law regulation. Using the bibliographic research technique, it analyzes the basic concepts of harassment in the workplace and of the formation of online movements. Also, through the monographic procedure, it analyzes the precise case of the mentioned movement, as well as the construction process of the Convention 190. Adopting the deductive approach method, the research at first dissects the conceptual aspects on the subject linked to Labour Law and, in the

¹ Analista Judiciária do TRT4. Assessora de Juiz. Graduada em Direito pela UFSM. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. E-mail: fernandajuliane@yahoo.com.br

² Defensor Público Federal. Graduado em Direito pela UFSM. Pós-graduado em Direito Civil pela UFSM. E-mail: alexandrekrob@gmail.com



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

second part, briefly details the evolution of social movements refined with the use of internet, culminating in the study of the breakthrough of the #MeToo movement and its adoption by ILO. Thus, it finds that the online movement contributed to the formulation of the Convention on a subject never treated before from this perspective.

Keywords: work environment; sexual harassment; cyberactivism; International Labour Organization.:

INTRODUÇÃO

Entre as diversas formas de violência da esfera produtiva, como mais um fator de precarização do trabalho, emergem os assédios sexual e moral. Em locais de trabalho das mais diferentes naturezas (ou fora destes, mas em decorrência do vínculo de natureza trabalhista), inúmeros trabalhadores são cotidianamente submetidos a constrangimentos que diminuem sua produtividade, tolhem a ascensão a melhores postos e, ainda, criam profundas feridas emocionais.

Sem ignorar que essas espécies de violência alcançam ambos os sexos, observa-se que o assédio sexual atinge muito mais intensamente as mulheres, que pela frequente sujeição a situações que “tornam a experiência do trabalho assalariado ainda mais penosa às mulheres que aos homens”³, têm sido reiteradamente o centro de discussões⁴ de instituições como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais percebem o mundo do trabalho como representativo das contradições e divergências em matéria de gênero⁵.

A problemática não é restrita ao Brasil, mas influencia mulheres ao redor de todo o planeta, de todas as classes sociais e das mais diversas categorias de trabalhadoras. Não por outra razão, tendo como marco inicial uma publicação de atriz internacionalmente conhecida, na rede social *Twitter*, a partir do ano de 2017 iniciou-se um movimento em

³ MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flavia. Feminismo e Política. [recurso eletrônico - E-book Amazon]. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2014. s.p.

⁴ O MPT, por exemplo, tem promovido eventos específicos para discussão do assédio sexual em detrimento da mulher, como o Fórum “Mulher, Discriminação e Assédio Sexual no Trabalho”. Dados do evento disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/forum-vai-abordar-assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 20 jul. 2019.

⁵ Não obstante as mulheres sejam o maior alvo de tais preocupações, e que o movimento digital #MeToo tenha evidente roupagem protecionista e reivindicatória feminista, oportuno destacar que os reflexos das eventuais conquistas beneficiam todos os trabalhadores, de modo que neste estudo não se enfatizará específicos recortes de gênero, mas se enfocará eventuais decorrências do movimento em rede para a formação de regramento de natureza trabalhista.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

rede de ampla repercussão, notabilizada pelo uso da hashtag #MeToo, em que mulheres passaram a relatar casos de assédio sofridos, transmutando sentimentos de medo, vergonha e autopunição, em acolhimento coletivo e responsabilização dos ofensores.

Recentemente, por ocasião da 108ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), admitindo esta o direito de toda pessoa a um mundo de trabalho livre de violência e assédio (compreendidos como ameaça para a igualdade de oportunidades), reconhecendo a lesão à saúde psicológica, física e sexual das vítimas de assédio, e certificando a necessidade de prevenção e combate a tais práticas, em 21/06/2019 foi aprovada a Convenção nº 190 da OIT.

Diante disso, questiona-se: em que medida o ativismo digital traduzido na campanha internacional #MeToo, deflagrado a partir de provação de atriz e albergado por um sem-número de mulheres, contribuiu para impulsionar a aprovação da referida norma de Direito Internacional? Assim, o presente estudo intenciona desvelar a influência do referido movimento social em rede na formulação da Convenção nº 190 da OIT, que inova ao versar sobre a prevenção e a punição do assédio no ambiente laboral e pode repercutir favoravelmente no ordenamento jurídico pátrio.

Com o fim de aclarar essa questão, adotou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, com abordagem doutrinária e conceitual sobre assédio no ambiente de trabalho e sobre os movimentos sociais do século XXI, bem como o procedimento monográfico, visto que se examinou pormenorizadamente as exposições de motivos dos membros participantes dos debates antecedentes à formação da Convenção nº 190 da OIT.

Para melhor elucidação do tema, dividiu-se o trabalho em dois capítulos. No primeiro, analisou-se a doutrina especializada e o panorama legal e jurisprudencial brasileiro acerca do assédio sexual no ambiente de trabalho. No segundo, examinou-se a propagação de novos movimentos sociais do século XXI pelo uso de novas tecnologias, enfocando-se um caso específico de ativismo digital em prol da cessação do assédio às mulheres e sua consideração pela OIT na formulação de novas políticas de proteção.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

1 ASSÉDIO SEXUAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: PANORAMA TEÓRICO BÁSICO E AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO

O assédio pode ser definido como a perseguição insistente (cerco), que provoca desgastes e implica a violação de determinado bem jurídico. Quando o cerco atinge o plexo de valores não sexuais, caracteriza assédio moral. Por outro lado, quando o comportamento atenta a liberdade sexual, trata-se de assédio sexual, modalidade que será enfocada no presente estudo, especificamente quando praticado em detrimento de mulheres. No expressar de Maurício Godinho Delgado, este tipo jurídico define-se como

[...] a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações sexuais, de uma pessoa física em relação a outra. É ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ter também dimensão física. A relevância do assunto desde a Constituição de 1988, em face do novo status jurídico conferido às mulheres (art. 5º, caput e I, CF/88, por exemplo) e, de resto, aos direitos de personalidade da pessoa humana, fez este censurável comportamento ultrapassar o acanhado conceito de incontinência de conduta (infração do trabalhador: art. 482, "b", ab initio, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, "e", da CLT (quando se tratar de infração empresarial: "ato lesivo à honra e boa fama"). Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previstos pela CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla. [...] ⁶

É possível compreender que o assédio sexual consiste em uma abordagem com intuito sexual, não desejada pelo outro, e cuja insistência viola a livre disposição do corpo e da vontade da vítima. Assim, tem como pressupostos o comportamento do agente de qualquer sexo, direcionado a pessoa também de qualquer sexo, ainda que sem contato físico e de forma velada, visando à obtenção de vantagem sexual ou à desestabilização do ambiente de trabalho para o trabalhador ou grupo, aliado à ausência do consentimento

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito Do Trabalho*. 17 ed. rev. atual. e ampliada. São Paulo: LTr, 2018. p. 1264.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

livre de vícios e consciente da vítima ou grupo de vítimas⁷. O ensinamento de Maria Ilidiana Diniz⁸ elucida ainda mais o conceito:

[...] De maneira geral, o assédio sexual ocorre pela iniciativa de um indivíduo que, por ter poder sobre o outro, constrange-o adotando um comportamento sexual que não adotaria fora dessas circunstâncias. E acrescento que tais comportamentos se dão muitas vezes por necessidades não sexuais, ou seja, há muito mais imperativos relacionados ao desejo de se sentir importante, poderoso, dominador, admirado, desejado, dentre outras compensações [...]

Por outro lado, embora o vocábulo assédio seja definido no dicionário como cerco posto a um reduto para tomá-lo⁹, sítio, ou insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc, e ainda que comumente se exija a reiteração de condutas pelo agente assediador, não se ignora a possibilidade de um ato isolado também caracterizar o assédio sexual, situação que, inclusive, é bastante comum, porquanto não é rara a situação de a vítima empregada pedir demissão após um incidente em que sua intimidade sexual foi ultrajada.

Alice Monteiro de Barros¹⁰ classificava o assédio sexual em duas espécies principais: a) por intimidação ("assédio ambiental"), que é o mais genérico, e se traduz em incitações sexuais importunas, verbais ou físicas, as quais embaraçam o labor ou geram uma situação hostil de intimidação ou abuso no trabalho; e b) por chantagem, que se revela em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade com conotação sexual, sob o risco de prejudicar a relação de trabalho. Sobre o último, ainda, valemo-nos mais uma vez das palavras de Maria Ilidiana Diniz:

[...] No assédio sexual, geralmente ocorre uma relação de troca, "isso por aquilo", visto que o(a) assediador(a) comumente oferece algo que tanto pode ser a manutenção do emprego, uma promoção ou mesmo a manifestação de superioridade do "caçador" sobre sua "caça"¹¹.

⁷ Assédio Sexual no Trabalho. Perguntas e respostas. Cartilha produzida em parceria entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/areas-de-trabalho/emprego/assedio-sexual-no-trabalho/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas>. Acesso em 20 jul. 2019.

⁸ DINIZ, Maria Ilidiana. *Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho*. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p.204.

⁹ FERREIRA, Aurelio Buarque de Holanda. *Aurélio: o dicionário da língua portuguesa*. 2 ed. Curitiba: Positivo, 2008. p. 93.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 4 Ed., São Paulo: LTr, 2008, pág. 936.

¹¹ DINIZ, Maria Ilidiana. *op. cit.* p. 197.



Esta última modalidade é a única que atualmente recebe tratamento legal no país. A despeito da relevância do tema e ainda que o Brasil já tenha avançado em termos de combate a violências contra a mulher¹², até hoje não existe regra jurídica trabalhista que tipifique o assédio sexual no ambiente laboral, elenque as hipóteses de ocorrência e fixe penalizações¹³. No âmbito do Direito do Trabalho, a situação é tratada como “incontinência de conduta”¹⁴ e legitima a dispensa por justa causa de empregado que comprovadamente a praticar. Ademais, pode conduzir à condenação da parte empregadora ao pagamento de indenização por danos morais¹⁵, por lesão a direitos de personalidade, da mesma forma que é tratado o assédio moral. A única regra expressa existente é na esfera penal, porquanto desde a Lei n° 10.224/2001, que acresceu o art. 216-A ao Código Penal, tipificou-se como crime unicamente o assédio sexual descendente (por intimidação), ou seja, aquele praticado por superior hierárquico e direcionado a subordinado¹⁶.

Ainda que o ordenamento jurídico pátrio seja lacunoso, convém lembrar que o Direito Internacional do Trabalho é o ramo jurídico que objetiva estabelecer padrões

¹² ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. *(Des)Igualdade de gênero nas relações do trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista*. 1. ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2017. p.160.

¹³ O PL 10632/2018, em tramitação na Câmara de Deputados, intenta acrescer dispositivo à CLT, com o fito de coibir o assédio sexual nas relações de trabalho, fixando medidas protetivas como a mudança de local de trabalho, condutas educativas, e pagamento de indenização. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=F39381DE1760002531345CE5A4A2EB21.proposicoesWebExterno2?codteor=1676642&filename=PL+10632/2018. Acesso em: 21 jul. 2019.

¹⁴ MARQUES, Rafael da Silva. Artigos 447 a 486. In: SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). *CLT comentada pelos juízes do trabalho da 4ª Região*. São Paulo: LTr, 2015. p. 374.

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. turma). *Recurso de Revista 2433-62.2013.5.23.0096*. Assédio sexual praticado por superior hierárquico. Tratamento abusivo caracterizado. [...] ficou incontroverso que o superior assediou sexualmente a autora por meio eletrônico, ao enviar e-mail com conteúdo pornográfico, bem como despendeu tratamento verbal desrespeitoso à autora no ambiente de trabalho. O direito à indenização por dano moral encontra amparo nos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição da República e 186 do Código Civil, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. 28 jun. 2019. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=196489&dataPublicacaoStr=28/06/2019%2007:00:00&nia=7366325>. Acesso em: 23 jul. 2019.

¹⁶ O PLS 287/2018, atualmente em tramitação no Senado Federal, objetiva excluir o requisito ascendência hierárquica do tipo penal, o que tornaria qualquer espécie de assédio sexual um crime previsto pelo Código Penal. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7744295&ts=1559266484952&disposition=inline>. Acesso em: 21 jul. 2019.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

internacionais mínimos para as relações de trabalho, tutelando aspectos inafastáveis das relações humanas¹⁷. Nesse contexto, em 1919 foi criada a OIT, fundamentada na convicção de que a justiça social é o alicerce para o alcance da paz universal permanente, e da qual o Brasil é membro fundador¹⁸. No ano de 1998, em contraposição aos desafios enfrentados no mundo globalizado, foi elaborada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cujo intuito foi fixar os temas prioritários aos quais a Organização deveria empreender mais esforços, bem como qualificá-los como assuntos fundamentais¹⁹.

A declaração explicita os direitos mínimos compreendidos como basilares, abrangidos por oito Convenções que tratam de liberdade sindical, direito à negociação coletiva, erradicação do trabalho infantil, eliminação do trabalho forçado e não discriminação no emprego, este último também relacionado às práticas de assédio sobre as quais ora se trata.

A obrigatoriedade de respeito aos direitos consagrados na Declaração independe da ratificação pelos países-membros da referida Organização, todavia sua efetividade resta prejudicada, porquanto não existe nenhuma sanção fixada para o caso de descumprimento²⁰. Paralelamente à aludida Declaração, a OIT tem sua produção normativa²¹ composta por Convenções e Recomendações, as quais, em conjunto, compõem o denominado “Código Internacional do Trabalho”²².

As Convenções consistem em tratados multilaterais, equivalentes a qualquer outro tratado internacional, classificadas em três espécies: autoaplicáveis, que podem ser executadas imediatamente após a ratificação pelo Estado-membro; de princípios, para as quais é imprescindível a adoção de outra norma interna para sua execução efetiva, ou seja, pressupõem complementação; e promocionais, entendidas como aquelas programáticas, de modo que estabelecem programas de ação a serem seguidas²³. Logo, por

¹⁷ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito Internacional Público e Privado*. 5. Ed. Salvador: Juspodivm. 2013. p. 469-470.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *op. cit.* p. 469-470.

²⁰ OIT. Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf. Acesso em: 19 jul. 2019.

²¹ Os procedimentos de elaboração são detalhados no art 19 da Constituição da OIT.

²² PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *op. cit.* p. 484.

²³ *Ibidem*. p. 485-486.



equivalerem a tratado internacional - e sujeitarem-se ao regime jurídico aplicável a estes - são vinculantes àqueles Estados que a ratificam.

Por outro lado, as Recomendações são proposições de medidas ou de criação de normas pelos Estados, sem caráter vinculante. Seu efeito é tão-somente impingir ao Estado que as adotam o dever de encaminhar seu conteúdo para exame da autoridade nacional competente, para que legisle ou assuma outras providências²⁴. Assim, acabam por inspirar a elaboração de fontes formais de direito (normas jurídicas em sentido estrito), atuando como *soft law*²⁵.

E é nesse contexto, diante da inexistência de normatização trabalhista no que tange ao assédio sexual no ambiente laboral nacional, que se insere a relevância da aprovação da Convenção nº 190 da OIT.

2 O MOVIMENTO SOCIAL EM REDE #METOO E SUA INFLUÊNCIA NA CRIAÇÃO DA CONVENÇÃO N° 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

É senso comum que as tecnologias digitais modificaram as relações entre as pessoas e promoveram o surgimento de novas formas de organização da sociedade, com destaque para os novos movimentos sociais. Para o sociólogo Manuel Castells, autoridade no tema sociedade em rede, embora referidos movimentos tenham em geral sua base no espaço urbano, sua existência contínua tem lugar no espaço livre da internet²⁶, no qual vigora a autonomia da comunicação, o que possibilita seu relacionamento “com a sociedade em geral, para além do controle dos detentores do poder sobre o poder da comunicação”²⁷.

²⁴ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *op. cit.* p. 486.

²⁵ “A ‘soft law’ (direito flexível) consiste no conjunto de normas que, apesar de não ostentarem caráter jurídico vinculante, orientam planos de conduta no Direito Internacional. As normas de *soft law* se aproximam de um ‘programa de ação’ e são elaboradas nos mais variados âmbitos do Direito Internacional, tais como fóruns internacional de meio ambiente, economia, saúde, etc., organizações internacionais, associações internacionais e até mesmo pelos próprios Estados”. (GONÇALVES, Maria Beatriz Ribeiro. *Direito Internacional Público e Privado*. 1. ed. Salvador: Juspodivm. 2014. p. 29).

²⁶ CASTELLS, Manuel. *Redes de indignação e esperança: movimentos sociais na era da internet*. 1 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2013. p. 160.

²⁷ *Ibidem*. p. 16.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Nesse panorama, a inexistência de controle sobre a fala e a interação de massa baseada em redes horizontais de comunicação multidirecional²⁸, propiciam a quem desejar o lugar para que sejam externadas suas preocupações e sejam trazidas à luz práticas antiéticas. A circulação de informações, assim, passa a ter aptidão para contornar as hierarquias tradicionais. Ao mesmo tempo, a disseminação das tecnologias de comunicação e das redes horizontais, multimodais - que adotam diferentes meios de organização e interação - fomenta o companheirismo, pelo qual “as pessoas superam o medo e descobrem a esperança”²⁹ e, nesse contexto, “leva as pessoas a tomar as coisas em suas próprias mãos, envolvendo-se na ação coletiva fora dos canais institucionais prescritos para defender suas demandas e, no final, mudar os governantes e até as regras que moldam suas vidas”³⁰.

O uso maciço do ciberespaço, sobretudo das redes sociais via internet, é uma das maiores características dos novos movimentos sociais do século XXI, que pelos seus intrínsecos atributos de compartilhamento e publicidade, possuem altíssimo poder de propagação³¹. O amplo “potencial de contágio”, na lição de Germano Schwartz e em sintonia com o sociólogo anteriormente mencionado, é incrementado pela própria existência de um espaço não hierárquico de troca incessante. O autor, ainda, faz importante constatação³²:

[...] Muito embora exista, hoje, o maior número de humanos que habitou a Terra, a sensação é a de que a Internet e suas redes sociais tornou o mundo uma pequena vila, já que é possível ter acesso à comunicação proveniente de qualquer lugar do globo. Por mais distante que ele se apresente fisicamente, as redes sociais fizeram do sistema social global um espaço em que a virtualidade aproxima a realidade e, por isso, aumenta a chance de contágio [...] de suas comunicações [...]

Entre as diversas redes sociais que entrelaçam pessoas conforme preferências e comportamentos, destaca-se o *Twitter*, que adquiriu notável relevância devido ao forte aspecto de instantaneidade (comum a diversas outras redes), mas também por três outras

²⁸ *Ibidem*. p. 158.

²⁹ *Ibidem*. p. 163.

³⁰ CASTELLS, Manuel. *op. cit.* p. 157.

³¹ SCHWARTZ, Germano. *As constituições estão mortas?: momentos constituintes e comunicações constitucionalizantes de novos movimentos sociais do século XXI*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 109.

³² *Ibidem*. p.113.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

propriedades listadas por Schwartz: a possibilidade de reencaminhamento das publicações (“retuite”); o mecanismo de mensuração dos assuntos mais relevantes tratados em um lapso temporal (“trendsmap”); e a possibilidade de contato e troca de informações diretas com mídias, organizações e - por que não? - com pessoas famosas.³³ Isso se imbrica com a constatação de Castells de que a chave do sucesso de um SNS (*Social Network Site*, ou seja, rede social) é a auto apresentação de uma pessoa real conectando-se com pessoas reais, e não o anonimato³⁴.

Nessa esteira, poucos dias após uma série de denúncias de atrizes de Hollywood sobre atos de violência sexual cometidos pelo produtor da indústria cinematográfica Harvey Weinstein³⁵, em 15/10/2017, por intermédio da aludida rede social, a atriz norte-americana Alyssa Milano publicou a seguinte solicitação: “Se você foi assediado ou agredido sexualmente, escreva ‘eu também’ como resposta a este tuíte”³⁶. A publicação intentou ser um meio de conscientização, para se compreender a magnitude do problema (conforme expresso na imagem que originou o tuíte), mas foi suficiente para desencadear centenas de milhares de compartilhamentos (“retuítes”), bem com incitar que milhares de mulheres trouxessem à luz casos de violência sofridos, o que inclui o assédio sexual no ambiente de trabalho. Como ponto comum entre os relatos das atrizes e das demais mulheres que sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho, constata-se o constrangimento para a obtenção de benefícios profissionais ou para evitar prejuízos, advindo de superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou clientes.

Criou-se, assim, a *hashtag #MeToo*, que passou a ser adotada para publicizar os incidentes sofridos por atrizes, isolados ou reiterados e, juntamente, passou a servir de meio de divulgação³⁷ de histórias de mulheres espalhadas pelos continentes, conforme é

³³ *Ibidem*. p. 119.

³⁴ CASTELLS, Manuel. *op. cit.* p. 169

³⁵ O site BBC News Brasil publicou compilação dos fatos desde o primeiro relato de assédio. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-44228482>. Acesso em: 19 jul. 2019.

³⁶ Livre tradução do original: “If you’ve been sexually harassed or assaulted write ‘me too’ as a reply to this tweet”. Disponível em https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976. Acesso em 20 de julho de 2019.

³⁷ Entre outras atrizes, cantoras e personalidades de reconhecimento internacional, menciona-se exemplificativamente a adesão das atrizes Mira Sorvino, Uma Thurman, Salma Hayek, Reese Witherspoon e Björk, em publicações que expuseram terem sofrido assédio sexual de pessoas relacionadas aos seus trabalhos. Disponível em: <https://www.dn.pt/vida-e-futuro/interior/um-ano-de-metoo-quem-sao-as-mulheres-que-comecaram-uma-nova-era-9939912.html>. Acesso em: 19 jul. 2019.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

possível verificar pela ferramenta *MeToo Rising*³⁸. Ainda que não exista um consenso sobre a origem da expressão com referida conotação, é certo que a divulgação por pessoa de notoriedade profissional e influência comportamental deu ao movimento os contornos ora examinados.

A indignação que decorre das más condutas sexuais e suas repercussões na psiquê das vítimas de assédio deixam evidente que o impulsionamento gigante do movimento #MeToo foi emocionalmente motivado e, também, denotam que entre as emoções propulsoras encontram-se principalmente a raiva - que se potencializa com a percepção de uma ação injusta e com a identificação do agente - e o medo - superado pelo compartilhamento do problema e pela identificação com outros³⁹. Castells destacou, outrossim, que pelas interações múltiplas e constantes as pessoas em suas redes evoluem conjuntamente⁴⁰ e, no que tange ao engajamento de mulheres em controvérsias públicas e em ações coletivas, trouxe valiosa lição:

[...] É essa presença maciça da mulher nas ações coletivas dos movimentos populares em todo o mundo e sua auto identificação explícita como participantes de um todo que está transformando a conscientização das mulheres e seus papéis sociais, mesmo na ausência de uma ideologia feminista articulada. [...]⁴¹

Nesse panorama, o desvelar tímido e temeroso das primeiras vítimas de assédio foi transmutado em entusiasmo, a mais poderosa emoção positiva, que robustece a mobilização societária intencional e transforma os indivíduos interligados em um ator coletivo consciente⁴².

A alta repercussão do movimento no cenário internacional não passou em branco para a organização internacional que visa precipuamente à melhoria das relações laborais e que há alguns anos já trabalhava especificamente com o tema violência de gênero, intentando criar diploma normativo sobre assédio sexual no trabalho, contudo sem ainda concretizá-lo. Assim, no relatório que precedeu o encontro deste ano (para a 107^a

³⁸ Ferramenta disponibilizada pelo *Google*, que agrupa as buscas pela hashtag #MeToo de acordo com a localidade e data. Disponível em <https://metoorising.withgoogle.com/>. Acesso em 20 de julho de 2019.

³⁹ CASTELLS, Manuel. *op. cit.* p. 158.

⁴⁰ CASTELLS, Manuel. *op. cit.* p. 169.

⁴¹ *Idem. O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 224.

⁴² CASTELLS, Manuel. *op. cit.* p. 158.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Conferência, em 2018), cujo enfoque era o trabalho da mulher, o Diretor-Geral da OIT, sem ignorar que a agenda de proteção ao trabalho decente OIT sempre envolveu a luta contra a injustiça no mundo do trabalho feminino, destacou a urgência no tratamento mais efetivo das questões atinentes ao assédio, com ênfase no que descreveu como “campanha viral” #MeToo:

[...] De qualquer forma, as mulheres estão com raiva e cada vez mais expressam essa raiva. Isto é demonstrado pelas grandes manifestações contra a violência de gênero na América Latina com a campanha Ni Una Menos, ou as campanhas virais #MeToo e Time's Up para protestar contra o assédio sexual e estupro. Casos recentes de mulheres proeminentes personalidades que, ao saberem que recebiam bem menos do que seus colegas do sexo masculino, renunciaram porque não iriam se contentar com menos do que o salário igual, mostram quão pouco manejável a desigualdade é. Mas eles também mostram que as mulheres estão cada vez menos dispostas a tolerar práticas inaceitáveis. Há um sentimento generalizado de que estamos em um ponto de virada no longo caminho para a igualdade de gênero. Mas isso dependerá da nossa indignação em ação, particularmente nos locais de trabalho e nos mercados de trabalho.
⁴³ [...]

Nas discussões decorrentes do mencionado relatório⁴⁴ todas as categorias presentes (governo, trabalhadores e empregadores, de acordo com a composição tripartite)⁴⁵ deram amplo realce ao movimento #MeToo⁴⁶. Destacou-se, primeiramente, que o alcance do trabalho decente pressupõe a luta contra a questão crucial do assédio e da violência, e que

⁴³ In any case, women are angry, and more and more are expressing that anger. This is shown by the large demonstrations against gender-based violence seen in Latin America with the Ni Una Menos campaign, or the viral #MeToo and Time's Up campaigns to protest against sexual harassment and rape. Recent cases of prominent women media personalities who, on learning that they were paid considerably less than their male peers, resigned because they would not settle for less than equal pay, show how intractable pay inequity is. But they also show that women are increasingly less willing to tolerate these unacceptable practices. There is widespread sentiment that we are at a turning point on the long road to gender equality. But that will depend upon our turning indignation into action, particularly at workplaces and in labour markets. Livre tradução do relatório original em inglês. Disponível em http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_629239/lang--en/index.htm. Acesso em: 19 jul. 2019.

⁴⁴ Tradução livre do original em inglês. Transcrição integral dos debates relativos à 107^a da CIT disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646271.pdf. Acesso em: 19 jul. 2019.

⁴⁵ Artigo 3^a da Constituição da OIT.

⁴⁶ Em que pese a adesão uníssona pelas diferentes categorias que compuseram a CIT, convém noticiar que em todas suas seis falas o Brasil foi omissa quanto ao tópico assédio sexual, optando por ocupar seus espaços de manifestação para defender a necessidade de flexibilização da legislação trabalhista.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

a luta contra a violência em desfavor das mulheres tem estado no centro dos movimentos destas desde o seu início, entretanto

[...] a campanha #MeToo deu início a um impacto imprevisível. Mulheres em todo o mundo finalmente perceberam que é suficiente o suficiente. Nesta situação, temos na mesa uma proposta. Não podemos nos dar ao luxo de perder oportunidade agora para enfrentar a enorme questão da violência e do assédio no mundo do trabalho. Precisamos de uma convenção forte apoiada por uma recomendação. Isso é importante por si só mas também é um passo crucial no caminho para possibilitar a participação plena e vida de trabalho. Isso, por sua vez, lhes dará a capacidade de se sustentar e se tornar economicamente independente⁴⁷.

Corroborando esse posicionamento, o representante do governo da Islândia salientou que a violência contra as mulheres no trabalho, que abarca o assédio sexual, está arraigada na discriminação baseada nos estereótipos de gênero, e gera efeitos devastadores, razão pelo qual a prevenção deve ser o foco. Embasando ainda mais sua posição, reforçou que: “Como aprendemos no inverno passado através das mídias sociais, em relação ao movimento #MeToo, a violência sexual e o assédio são generalizados em nossas sociedades, especialmente nos locais de trabalho”⁴⁸.

Na mesma linha de diálogo tripartite, o representante do governo da Suécia trouxe à sua fala a campanha #MeToo, e o representante da classe trabalhadora do mesmo país relembrou o papel da Organização na defesa do trabalho decente, equidade, democracia, igualdade de gênero, liberdade e segurança e, nesse norte, enfatizou que:

[...] O movimento global #MeToo testemunhou os milhões de mulheres que são vítimas de assédio e violência em suas vidas diárias. Essa discriminação é aparente em todos os lugares, mas mostra claramente que a maioria dos assédios ocorre nos locais de trabalho das mulheres. É hora de parar de falar. Agora precisamos de ação, e é por isso que nós, os trabalhadores da Suécia, pedimos aos governos e empregadores que atendam à nossa demanda por uma nova Convenção, juntamente com uma Recomendação contra o assédio e a violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho. O diálogo social é uma pedra angular da OIT. [...]⁴⁹

O governo do Quênia, outrossim, salientou o proeminente papel da campanha

⁴⁷ Trecho da fala de trabalhador da Noruega, conforme livre tradução obtida a partir da transcrição integral dos debates da 107^a CIT, já referenciada anteriormente.

⁴⁸ Tradução livre do original em inglês, conforme transcrição da 107^a CIT, já referenciada no texto.

⁴⁹ Tradução livre do original em inglês, conforme transcrição da 107^a CIT, já referenciada no texto.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

#MeToo contra o assédio sexual e violência. Outros participantes da 107^a Conferência, ainda, relembraram que a campanha #MeToo chama a atenção para o assédio sexual, especialmente na indústria de filmes, entretanto “sabemos que o assédio sexual é uma ocorrência diária regular para mulheres trabalhadoras na agricultura, hotéis e restaurantes”⁵⁰.

O governo da Coréia do Sul, ao lado de argumentar que o assédio por gerentes do sexo masculino que têm poder sobre mulheres é uma ameaça a um ambiente de trabalho seguro, salientou que “A campanha #MeToo revelou numerosos casos de violência e assédio enfrentados por mulheres trabalhadoras no mundo do trabalho e uma determinação coletiva de mudar”. Sinalizou, nesse contexto, a necessidade desesperada de novo impulso para a igualdade no local de trabalho, com a criação de nova norma sobre violência e assédio no trabalho, qual seja, uma Convenção, acompanhada de uma Recomendação.

Foi nesse cenário, de pleno reconhecimento acerca das brutalidades a que são submetidas muitas mulheres no ambiente de trabalho, e de ampla consideração sobre os movimentos sociais digital que se interpuseram, notadamente o #MeToo, que a Convenção foi publicada⁵¹.

Como resultado, criou-se texto que reconheceu escancaradamente que a violência e o assédio “atingem mulheres e jovens de maneira desproporcional” e, ao mesmo tempo, ampliou o espectro dos debates, incluindo a proteção a trabalhadores de ambos os sexos, no setor privado e público⁵². Por conseguinte, determinou aos Estados-membros que adotem uma legislação que defina e proíba a violência e assédio no mundo do trabalho, com inclusão da violência e assédio por razão de gênero (artigo 7º), com criação de procedimentos de denúncias e investigação e medidas de assistência jurídica, social e médica para as vítimas, bem como assegure o afastamento de uma situação sem represálias ou outras consequências indevidas, entre outras medidas. A entrada em vigor ocorrerá somente 12 meses após ser ratificada por dois Estados-membros, conforme artigo 14 do seu texto, no entanto já representa notável avanço no engajamento global de promoção ao ambiente laboral saudável e sem violência.

⁵⁰ Tradução livre do original em inglês, conforme transcrição da 107^a CIT, já referenciada no texto.

⁵¹ Interessante observar que o Brasil absteve-se da votação acerca da Convenção.

⁵² Tradução livre do original em espanhol. Texto original da Convenção disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Acesso em: 20 jul. 2019.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

CONCLUSÃO

O presente estudo iniciou com a investigação teórica sobre o assédio sexual vinculado ao trabalho, analisou sua nocividade e contrapôs com a inexistência de legislação protetiva na esfera laboral brasileira. Na sequência, pontuou aspectos latentes dos novos movimentos sociais que utilizam a internet como veículo de propagação, ponderou sobre a ascensão do específico movimento *#MeToo* e, finalmente, examinou pormenorizadamente os debates preparatórios à efetivação da criação de norma de direito internacional.

O enfrentamento da questão de violência relacionada ao trabalho (especificamente o assédio sexual, com enfoque nas mulheres) ainda é matéria estranha à nossa legislação trabalhista, cuja tutela limita-se a eventuais reparações por danos extrapatrimoniais, amparando-se também na legislação penal. Premidas pela necessidade de subsistência ou pelo medo de retaliação que tolha a prosperidade profissional, mulheres das mais diferentes profissões silenciam diante de agressões perpetradas no ambiente laboral.

Ainda que a questão seja recorrentemente trazida à tona nos espaços de estudo e de debates, persiste notável distância entre a agenda conduzida por mulheres e instituições e as políticas e normas efetivamente implementadas. Diante disso, como mais uma frente de atuação, no contexto da atual e ampla difusão de movimentos pelos espaços transnacionais propiciados pela internet, cresce o engajamento das mulheres nas controvérsias públicas existentes, que ao afetá-las individualmente, mas massivamente, representam violação a direitos humanos.

A imperiosa necessidade de expor más condutas e seus autores, de revelar emoções de medo e raiva, bem como de equalizar direitos, encontra no processo de ação comunicativa pelos movimentos em rede um espaço livre e sem hierarquização, que permite a identificação recíproca capaz de retroalimentar o compartilhamento sucessivo de relatos e informações, tal como ocorreu no movimento *#MeToo*. Fortalecidas pelo companheirismo propiciado pelas redes horizontais virtuais, robusteceu-se a luta pelo alcance de um desejo uníssono: o respeito à dignidade, que perpassa pela eliminação do assédio sexual nas relações laborais.

Como resultado, ainda que a OIT já considerasse há algum tempo a elaboração de



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Convenção com similar teor, evidenciou-se que o impacto do envolvimento massivo na campanha #MeToo foi amplamente considerado na urgência de criação de norma jurídica de natureza internacional, e claramente referido por diversos dos membros participantes dos atos preparatórios, o que fomentou a atual aprovação, do que se infere sua força para efetivamente modificar os patamares jurídicos.

Resta agora, contudo, aguardar os desdobramentos da referida Convenção n° 190 da OIT no ordenamento jurídico interno, o que nos parece depender da permeabilidade do Estado à incorporação de pautas feministas e de respeito à dignidade humana, assunto que poderá ser oportunamente tratado em novo trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 10 jul. 2019.

_____. Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 10 jul. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 4 Ed., São Paulo: LTr, 2008.

BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Boitempo.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

_____. **Redes de indignação e esperança: movimentos sociais na era da internet**. 1 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito Do Trabalho**. 17 ed. rev. atual. e ampliada. São Paulo: LTr, 2018.

DINIZ, Maria Ildiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des)Igualdade de gênero nas relações do trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista**. 1 ed. - Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

FERREIRA, Aurelio Buarque de Holanda. **Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. Curitiba: Ed. Positivo, 2008.



Dias 2 e 3 de setembro de 2019 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

MARQUES, Rafael da Silva. Artigos 447 a 486. In: SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). **CLT comentada pelos juízes do trabalho da 4ª Região**. São Paulo: LTr, 2015.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flavia. **Feminismo e Política**. [recurso eletrônico]. 1 Ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 jul. 2019.

_____. **Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf

Acesso em: 10 jul. 2019.

_____. Report of the Director-General. International Labour Conference. 107th Session, 2018. Disponível em http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_629239/lang--en/index.htm. Acesso em 19 jul. 2019.

_____. 107th Session of the International Labour Conference Geneva. Transcript of the discussion of the Reports of the Director-General and the Chairperson of the Governing Body. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/genericdocument/wcms_626667.pdf. Acesso em 19 jul. 2019.

_____. Convenção nº 190 da OIT. **Trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Texto original em espanhol disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf. Acesso em 19 jul. 2019.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5 Ed. Salvador: Juspodivm. 2013.

SCHWARTZ, Germano. **As constituições estão mortas?:** momentos constituintes e comunicações constitucionalizantes de novos movimentos sociais do século XXI. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.