



DIREITO

V.9 • N.2 • 2023 - Fluxo Contínuo

ISSN Digital: 2316-381X

ISSN Impresso: 2316-3321

DOI: 10.17564/2316-381X.2023v9n2p260-273

REFLEXÕES SOBRE UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL PARA AS MULHERES: A UTILIZAÇÃO DOS CÍRCULOS RESTAURATIVOS NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

REFLECTIONS ON A SAFE AND HEALTHY WORK ENVIRONMENT FOR WOMEN: THE USE OF RESTORATIVE CIRCLES IN COPING AGAINST HARASSMENT

REFLEXIONES SOBRE UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE PARA LAS MUJERES: EL USO DE CÍRCULOS RESTAURADORES EN LA LUCHA CONTRA EL AGOSO

Samyle Regina Matos Oliveira¹
Roseline Rabelo de Jesus Morais²
Thyerrí José Cruz Silva³

RESUMO

É certo que homens e mulheres podem ser vítimas de assédio no ambiente de trabalho. No entanto, o recorte escolhido para ser abordado neste artigo enfoca a situação das mulheres, por serem as ofendidas em maior número. A partir de uma análise sobre a Lei nº 14.457/2022 e do art. 4º, inciso III, alínea “c”, da Resolução nº 351/2020 do CNJ, o presente artigo objetiva investigar em que medida os círculos restaurativos poderão contribuir para um ambiente de trabalho seguro e saudável para a mulher. Sendo assim, este texto, desenvolvido por meio de levantamento bibliográfico e análise normativa, trata sobre formas de responsabilização, prevenção e enfrentamento ao assédio, o que converge com a proposta de discutir a acessibilidade e diversidade no contexto do Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Assédio. Direito do trabalho. Justiça restaurativa. Programa Emprega + Mulheres.

ABSTRACT

It is true that men and women can be victims of harassment in the workplace. However, the focus chosen to be addressed in this article is in relation to women, because they are the most offended. Based on an analysis of Brazilian Law nº 14.457/2022 and art. 4, item III, letter “c”, of Brazilian CNJ Resolution nº 351/2020, this article aims to investigate the extent to which restorative circles can contribute to a safe and healthy work environment for women. Therefore, this text, developed through a bibliographical survey and normative analysis, deals with forms of accountability, prevention and coping with harassment, which converges with the proposal to discuss accessibility and diversity in the context of Labor Law.

KEYWORDS

Harassment. Labor Law. Restorative circles. Brazilian Employ + Women Program.

RESUMEN

Es cierto que hombres y mujeres pueden ser víctimas de acoso en el ámbito laboral. Sin embargo, el enfoque escogido para ser abordado en este artículo es en relación a las mujeres, ya que son las más ofendidas. Con base en un análisis de la Ley nº 14.457/2022 y el art. 4, inciso III, letra “c”, de la Resolución CNJ nº 351/2020, este artículo tiene como objetivo investigar en qué medida los círculos restaurativos pueden contribuir para un ambiente de trabajo seguro y saludable para las mujeres. Por lo tanto, este texto, desarrollado a través de un levantamiento bibliográfico y un análisis normativo, trata sobre las formas de rendición de cuentas, prevención y enfrentamiento del acoso, lo que converge con la propuesta de discutir la accesibilidad y la diversidad en el contexto del Derecho del Trabajo.

PALAVRAS-CLAVE

Acoso. Derecho del trabajo. Justicia restaurativa. Programa brasileño Empleo + Mujeres.

1 INTRODUÇÃO

Ainda que definir e delimitar o significado de cultura seja uma das tarefas mais árduas na produção do conhecimento, é um consenso que práticas humanas reiteradas e comungadas por um número significativo de pessoas compõem esse conceito. Sob essa concepção, é possível falar-se em uma cultura machista, que predomina no imaginário e nos comportamentos sociais, e que tem como uma das manifestações a prática de diversas formas de assédio, sem uma exclusividade de local ou características, visto que ocorrem com relativa frequência também nos ambientes laborais.

Nesse sentido, o direito passa a intervir em tais situações a fim de preveni-las e coibi-las, tendo como um dos exemplos a promulgação da Lei nº 14.457/2022, responsável por instituir o Programa Emprega + Mulheres e trazer importantes alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contribuindo para que o mercado seja mais inclusivo e atento à mulher, como também que o ambiente de trabalho se faça equânime e seguro. Pode-se destacar a inclusão da palavra Assédio nas agora denominadas Comissões Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), que devem ser implementadas nos casos previstos em lei e regulamentos do Ministério do Trabalho – isto é, órgãos da Administração Pública Direta e Indireta e empresas privadas com número de empregados superior a vinte.

Os meios à disposição da efetivação dessas determinações normativas residem, sobretudo, na previsão de instauração de procedimentos para apuração dos fatos e formalização das denúncias. Entretanto, considerando que existem alternativas de resolução desses conflitos individuais e sociais, como o são a prática do assédio no âmbito laboral, e que a própria Portaria nº 4.219/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência, que regula parcialmente a lei, permite o estabelecimento de outros meios para além dos mencionados, questiona-se a pertinência e a possibilidade de contribuição por parte dos círculos restaurativos.

Assim sendo, o trabalho objetiva analisar os círculos restaurativos enquanto instrumentos que podem auxiliar, de forma humanizada, no necessário enfrentamento ao assédio praticado em face de trabalhadoras no ambiente laboral. Parte-se da seguinte questão-problema: há alguma ferramenta que pode contribuir de forma humanizada no enfrentamento do problema do assédio contra a mulher?

O artigo, desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, adota o método de abordagem hipotético-dedutivo e considera como hipótese a possibilidade de os círculos restaurativos constituírem uma ferramenta dialógica e resolutiva com aptidão metodológica e instrumental suficiente para auxiliar no enfrentamento ao problema suscitado, a saber, o assédio moral laboral em face das mulheres.

O recorte escolhido justifica-se em virtude do grande número de empregadas cujos direitos são violados nos ambientes de trabalho dadas as suas condições de sexo e gênero. Com isso, é possível notar a relevância, pertinência e atualidade do tema, tendo em vista a aptidão para contribuir, tanto em sede teórica, quanto prática, com o enfrentamento ao assédio no ambiente laboral por meio da investigação a respeito das contribuições oferecidas pelos círculos restaurativos.

A fim de cumprir com esse objetivo, o trabalho está dividido em três partes. No primeiro capítulo, discute-se o impacto da inclusão das mulheres no ambiente de trabalho, com todos os percalços advindos dessa circunstância fática, dentre eles as variadas formas de assédio, produtos de uma cultura machista e se-

xista. Em seguida, aborda-se a inclusão de medidas de enfrentamento ao assédio no ambiente laboral por meio da CIPA, a partir de uma análise de suas principais disposições normativas, que enfatizam mecanismos de caráter mais tradicional, formal e burocrático. E, no terceiro e último capítulo do desenvolvimento, apresenta-se uma forma alternativa de enfrentar o problema, que é a utilização de círculos restaurativos.

2 O IMPACTO DA INCLUSÃO DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

É possível afirmar que o direito do trabalho é um dos ramos jurídicos que passa por um maior número de transformações fático-jurídicas desde sua origem. É que, por exemplo, enquanto, no âmbito do direito civil, segue-se regendo a propriedade, os bens e direitos reais sem mudanças bruscas do ponto de vista da regulação normativa e, no direito penal, os crimes e penas correspondentes, no direito do trabalho, por sua vez, há um influxo significativo das características do contexto social, econômico, político e cultural de cada época e em cada sociedade. Basta observar a evolução histórica da duração da jornada de trabalho e as condições de realização das diversas formas de trabalho, por exemplo, para atestar a veracidade dessa constatação acerca da constante mutabilidade do direito do trabalho, que decorre, como dito, da própria evolução da sociedade e suas formas de organização produtiva e laboral.

Nesse sentido, é importante consignar que, tal como ocorre nos demais ramos jurídicos, o direito trabalhista é permeado por condicionantes extrajurídicas que acabam refletindo não apenas nas suas regulações normativas, mas também na sua própria estrutura fática. É que o direito, tanto em geral, quanto o especificamente trabalhista, não pode ser visto de uma forma apolítica, isto é, despida das determinantes sociais, políticas, culturais e ideológicas existentes no meio e nas relações sociais em que essas regulações jurídicas incidirão (Daniel, 2011).

Um exemplo dessa observação reside no ingresso das mulheres no mundo do trabalho, o que se entende como uma das conquistas dos movimentos feministas em prol da igualdade de direitos entre homens e mulheres, mais especificamente das ondas feministas da década de 1970 (Amaral, 2012, p. 2-3), ainda que se apresente, com razão, o papel das mulheres no âmbito trabalhista já durante as Guerras Mundiais, em especial a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), como atestam Ribeiro e Jesus (2016), em virtude da necessidade capitalista por uma mão-de-obra quantitativamente suficiente para manter a produtividade das nações em conflito, uma vez que um contingente populacional masculino significativo precisou abandonar os postos de trabalho para ir ao combate direto nas trincheiras.

Esse ingresso das mulheres no mundo do trabalho foi e vem sendo paulatino, no decorrer das décadas, causando alterações nas organizações familiares tradicionais, e assumindo um relativo protagonismo em funções variadas, ainda que, é forçoso reconhecer, seja predominante a percepção sociocultural machista e sexista de que há certos tipos de trabalho destinados especificamente à mulher (Daniel, 2011), o que demonstra a manutenção de um “princípio de gênero” na concepção trabalhista comum.

Percepções do tipo perpetuam estereótipos profissionais de gênero, e acabam por legitimar práticas atentatórias à dignidade das trabalhadoras em especial, em virtude da naturalização fático-cultural das diversas formas de assédio, sobretudo moral e sexual, no ambiente laboral.

2.1 O ASSÉDIO COMO EVIDÊNCIA DE UMA CULTURA MACHISTA

Naturalmente, todos os postos de trabalho e funções laborais podem ser ocupadas e exercidas tanto por homens, quanto por mulheres. Inclusive, o direito brasileiro adotou uma série de garantias jurídicas, constitucionais e legais, segundo as quais deverá ser observada a isonomia formal e material entre ambos, a fim de evitar discriminações laborais e salariais em virtude de características biológicas, sexuais e de gênero, comumente aventadas como argumentos para o processo de secundarização do trabalho realizado pelas mulheres.

É o caso, por exemplo, da garantia constitucional geral de que homens e mulheres em igual situação jurídica são iguais em direitos e deveres, devendo ser tratados sem distinção em virtude desse motivo, sexual e de gênero (art. 5º, caput e I da Constituição Federal), das garantias constitucionais laborais de proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, e impossibilidade de desigualdade salarial motivada pelo sexo ou gênero (art. 7º, XX e XXX da Constituição), este último repetido pelos arts. 5º e 76 da CLT, e o primeiro, tendo um Capítulo específico na mesma lei (arts. 372 a 401).

É importante ressaltar que as especificidades do trabalho das mulheres na CLT podem ser interpretadas de forma plurívoca. Assim, há uma corrente de pensamento que entende tratar-se de distinções motivadas realmente pela proteção ao trabalho da mulher, tido por necessária em virtude da percepção de que a sociedade e, conseqüentemente, o ambiente laboral é permeado de práticas machistas e sexistas; e há outro entendimento, segundo o qual tal regulamentação é discriminatória, por estar, segundo essa ótica, calcada numa “ideologia de benignidade” em virtude do “sexo frágil e maternal”, o que, evidentemente, constitui uma reprodução do sexismo e do machismo (Higa; Vieira, 2018).

De toda forma, é importante que as legislações objetivem sanar as numerosas desvantagens sofridas pelas mulheres nos ambientes e trabalho, de maneira que a própria evolução social deverá se encarregar de levar os representantes políticos a alterarem as leis, se e quando necessário, a fim de derogar dispositivos que representem uma verdadeira discriminação do ponto de vista do tratamento negativo em virtude do sexo e gênero.

Mesmo porque, estando impregnada na cultura popular a concepção de divisão sexual de atividades profissionais, que se manifesta tanto no ingresso em diversos postos de trabalho e funções laborais, quanto na circulação no próprio espaço de trabalho (Daniel, 2011), é importante dotar o Poder Público de meios aptos a enfrentar práticas de assédio, qualquer que seja a sua forma de manifestação.

Isso porque o assédio origina-se, em geral, da concepção machista e sexista de divisão social e trabalhista, o que inclui até mesmo eventuais questionamentos dos homens, predominantes em determinadas profissões e funções laborais, acerca do ingresso das mulheres nesses mercados.

Entretanto, esses questionamentos, raras vezes, impugnam a validade do modelo de divisão sexual do trabalho baseado em habilidades supostamente naturais, reforçando, na maioria dos casos, os estereótipos profissionais, criando situações nas quais, não raro, as mulheres estão sujeitas a comentários que, sutilmente ou não, marcam as diferenças existentes entre homens e mulheres, recordando-as constantemente que elas não são como eles (Daniel, 2011). Isso cria uma hierarquia intelectual, sexual e profissional que se origina já em franca incompatibilidade com os postulados de igualdade almejados pelo Estado de direito.

2.2 DIFERENTES FORMAS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assim como nos lares, nas ruas e numa miríade de espaços privados e públicos, as mulheres estão, lamentavelmente, sujeitas a diversas formas de violação dos seus direitos, especialmente a integridade psíquica e física, por parte de indivíduos que podem ser conhecidos ou não, e, no caso das trabalhadoras, por colegas de trabalho e superiores hierárquicos. Na linguagem comum, costuma-se designar essas diferentes práticas como exemplos de assédio, que, por sua vez, pode assumir diversas formas de manifestação, sendo mais comuns o assédio moral e sexual no ambiente laboral.

Com relação ao primeiro, trata-se de uma forma de violência muito presente no ambiente de trabalho, ainda interpretado, por vezes, como um mero exercício do poder diretivo por parte especialmente de superiores hierárquicos, naturalização que causa ainda mais dano aos assediados - especialmente às assediadas, com a devida ênfase na flexão de gênero - em sua estrutura psicoemocional, familiar, o que reflete, inclusive para a economia do país. Isso porque, ainda que tal afirmação figure, para alguns, como um exagero, o fato é que o grande número de trabalhadores e trabalhadoras assediados moralmente que se veem obrigados a abdicar dos trabalhos exercidos prejudica a produtividade nacional (Pires; Silva, 2022).

Evidentemente, isso não deve significar uma predileção pela investigação de eventuais efeitos econômicos do assédio moral, o que representa um interesse mais apropriado para o capitalismo e a busca pela lucratividade que lhe é inerente. O que se quer ressaltar, na verdade, é que “meras” “manifestações de poder diretivo” podem ter consequências a nível macro, a despeito do que pensam os assediadores ou aqueles que naturalizam as práticas de assédio.

Inclusive, a preocupação a nível macro acerca do assédio moral no trabalho foi objeto de uma convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção nº 190, ainda não ratificada pelo Brasil, país que, até o início da vigência da Lei nº 14.457/2022, não possuía legislação específica versando a respeito das formas de enfrentamento às variadas formas de assédio no ambiente laboral, o que se faz necessário, a fim de proteger efetivamente a dignidade da pessoa humana, os direitos de personalidade da pessoa trabalhadora e a valorização do trabalho enquanto elemento integrante da identidade humana social e produtor de justiça e riqueza social (Pires; Silva, 2022) - isto, ao menos segundo conta nos princípios e objetivos nacionais.

É importante frisar, noutra perspectiva, que a caracterização do assédio moral não exige longo decurso de tempo, dependendo, mais especificamente, da gravidade, da forma de perpetração e da reiteração a ponto de afetar a saúde mental do trabalhador pela agressão à sua dignidade (Pires; Silva, 2022), o que varia de pessoa a pessoa, não requerendo, entretanto, grandes empreendimentos para que o dano seja realizado.

Outrossim, ainda que o assédio, seja ele moral ou sexual, não exija a especialidade do sujeito ativo, isto é, não seja praticado apenas por um dos sexos ou gêneros em detrimento do oposto, o fato é que, na maioria dos casos, os relatos de assédio no ambiente laboral são praticados por homens em relação às mulheres, sobretudo por parte de superiores hierárquicos, que se valem não apenas da cultura sexista e machista que naturaliza e, com isso, legitima, suas práticas nocivas, mas também da posição de poder em que se encontra, no determinado posto de trabalho.

Em casos tais, a mulher é vista como inferior ao homem e, conseqüentemente, um “objeto” à mercê do desejo masculino, não apenas para obter eventuais “favores” sexuais em troca ou não de vantagens profissionais e/ou pessoais, mas de “simplesmente” oprimir as mulheres, a fim de manter a hegemonia da concepção cultural de suposta naturalidade da superioridade masculina (Queiroz; Bittencourt, 2022).

É verdade que os avanços jurídico-normativos, representados tanto pela alteração de leis já existentes, como a inserção de novas leis no ordenamento jurídico, tornam possível o enfrentamento das variadas formas de assédio e discriminação de sexo e gênero no ambiente laboral. Assim, por exemplo, em 2001, foi inserido no Código Penal um tipo que criminaliza a prática de assédio sexual, caracterizado pelo constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, a partir da utilização da condição hierárquica inerente ao exercício de cargo, emprego ou função (art. 216-A do Código Penal).

Já com relação ao assédio moral, como dito, até o ingresso da Lei nº 14.457/2022 no direito pátrio, não havia uma menção sequer ao assédio na CLT, principal diploma legislativo em matéria de regulação jurídica das relações trabalhistas. Com essa alteração legislativa, torna-se possível que ocorra o que Queiroz e Bittencourt (2022, p. 616) asseveram: agora, “a vítima tem respaldo da lei para [...] relutar contra as ofensivas do assediador”.

3 A NECESSÁRIA INCLUSÃO DE MEDIDAS DE COMBATE AO ASSÉDIO NA CIPA

Foi necessário um certo tempo para que os sistemas jurídicos, inclusive o brasileiro, se apercebessem e buscassem regular, legislativamente, meios destinados a coibir as diversas formas de violência e assédio, tanto no âmbito doméstico, cujo exemplo de enfrentamento jurídico-normativo é a Lei nº 11.340/2006, popularmente conhecida por “Lei Maria da Penha”, quanto no ambiente laboral, de que é exemplo, doravante, a Lei nº 14.457/2022, que institui o “Programa Empresa + Mulheres”.

Esta lei surgiu a partir da conversão da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022, cuja Exposição de Motivos assentava que o referido programa objetiva “promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens, neste caso pela aprendizagem profissional, no mercado de trabalho” (Brasil, 2022b, p. 1), a partir da implementação de uma série de medidas referentes à empregabilidade e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, justificadas pela crise econômica e trabalhista, no sentido de desemprego, ocasionada pela pandemia por Covid-19. Assim, é possível notar, desde já, que um caráter de preocupação econômica e produtiva nacional motivou o surgimento dessa medida jurídica.

Entretanto, no decorrer da justificativa, menciona-se a dupla ou mesmo tripla jornada que as mulheres exercem diariamente, em virtude da conciliação das tarefas domésticas com os empregos exercidos (Brasil, 2022b, p. 2), circunstância que decorre da ainda existente divisão sexual de tarefas, e que, por essas razões, precisa ser enfrentada de modo a favorecer à presença feminina nos postos de trabalho.

Contudo, na redação da referida medida provisória, não constava menção ao enfrentamento ao assédio, mas apenas a listagem de uma série de medidas estritamente trabalhistas para cumprir com

o objetivo proposto, de inserir e manter mulheres e jovens no mercado de trabalho (art. 1º) (Brasil, 2022e). Assim, considerando-se que medidas provisórias são atos normativos primários provisórios elaborados pelo Poder Executivo, devem passar pelo crivo do Congresso Nacional, oportunidade na qual, dentro do processo legislativo tradicional, costuma-se fazer alterações no seu conteúdo, seja por meio de remoção ou mesmo inserção de novas disposições normativas.

Nesse sentido, com a promulgação da Lei nº 14.457/2022, foi instituído um inciso VI no art. 1º, que trata dos objetivos e medidas da lei, dentre as quais está a “prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho” (Brasil, 2022a). A mesma lei tratou de emendar o art. 163 da CLT para dispor a obrigatoriedade da constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), “em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas”, o que constitui novidade em matéria de enfrentamento ao assédio no ambiente laboral (Queiroz; Bittencourt, 2022).

Ao considerar que compete ao Ministério do Trabalho regulamentar esse dispositivo, nos termos do parágrafo único do art. 163 da CLT, foi elaborada a Portaria nº 4.219/2022, pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), prevista para entrar em vigor a partir de 20 de março de 2023. De acordo com a Portaria, as organizações obrigadas a constituir uma CIPA, nos termos da Norma Regulamentadora (NR) nº 5, deveriam adotar as medidas determinadas no rol, dentre outras reputadas como necessárias e pertinentes, a fim de prevenir e combater as formas de assédio e violência no ambiente laboral.

Tais organizações são, obrigatoriamente, órgãos públicos da administração direta e indireta, que possuam empregados regidos pela CLT, o que se estende a outras relações jurídicas de trabalho, nos termos e casos previstos em lei, inclusive empresas privadas com mais de vinte empregados no quadro de funcionários (Brasil, 2022c).

Dentre as medidas mencionadas na Portaria, estão a inclusão de regras de conduta, bem como a ampla divulgação de seu conteúdo ao corpo de empregados; fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e aplicação de sanções administrativas, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e realização, ao menos uma vez por ano, de ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados sobre temas correlatos à violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito laboral (Brasil, 2022d).

É importante ressaltar que tanto a NR nº 5, quanto a Portaria nº 4.219, trazem em suas disposições normativas avanços importantes na conjuntura do enfrentamento às formas de assédio aos trabalhadores e às trabalhadoras. No entanto, observa-se um caráter formal no rito de denúncias e apuração dos fatos, meios aos quais nem sempre os trabalhadores e trabalhadoras assediadas recorrem, em virtude não apenas da disfunção da burocracia, mas dos receios de retaliação, ainda que a Portaria garanta o sigilo do informante (art. 1º) (Brasil, 2022d).

Dessa forma, considerando-se que os ramos jurídicos processuais civil e penal, em especial o primeiro, vem instituindo formas alternativas de resolução de conflitos, lançando mão de mecanismos como a realização de círculos restaurativos com vistas de reparar o dano e as relações individuais e sociais abaladas pelo ato ilícito cometido, conjectura-se se este poderia figurar como um caminho para contribuir com um ambiente de trabalho seguro e saudável para a mulher trabalhadora.

4 UM POSSÍVEL CAMINHO PARA CONTRIBUIR COM UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL PARA A MULHER

Evidentemente, há inúmeros caminhos para contribuir com um ambiente de trabalho seguro e saudável para a mulher, porém, aqui interessa tratar sobre os círculos restaurativos, uma das formas pelas quais a justiça restaurativa pode ser instrumentalizada. A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e estabelece no art. 4º, inciso III, alínea “c”, que as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, priorizarão o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Cumpre, portanto, esclarecer o que a justiça restaurativa e qual o fundamento normativo para sua aplicação. Primeiramente, de acordo com Oliveira (2022, p. 74), o conceito da justiça restaurativa pode ser dividido em duas perspectivas distintas:

À luz dos vários conceitos de justiça restaurativa presentes nas obras de Marshall, Zehr, Jaccoud, Carvalho, Rafaella Pallamolla, Daniel Achutti, Vera de Andrade e outros, é possível extrair duas perspectivas distintas para a definição de justiça restaurativa: a) como processo e b) como filosofia. Como um processo, pode ser entendida como um conjunto de práticas que podem ser aplicadas nos mais diversos espaços a partir de uma sequência de atos transformadores, pautados por princípios e valores próprios, conduzidos por um facilitador, com vistas a resolver o conflito entre as partes interessadas, a partir da reparação material, (emocional) relacional e social. Como filosofia, conduz à concepção de vida na sociedade, pautada na ética da alteridade. Contudo, a justiça restaurativa tem um conceito mais amplo que o da mediação, pois trata-se de um paradigma que sustenta um conjunto de práticas – mediação, círculos, conferências, por exemplo – aplicáveis a uma diversidade de conflitos criminais e extracriminais, dentro e fora do judiciário.

Em segundo lugar, cabe lembrar que a justiça restaurativa está amparada, atualmente, pela Lei nº 13.105/2015 (CPC), tem aplicação prevista no art. 72 da Lei 9.099/1995, no art. 35, II e III, da Lei 12.594/2012 e no art. 22 da Lei nº 11.340/2006 alterado pela Lei 13.984/2020, bem como é recomendada na Resolução nº 12/2002 do Conselho Econômico e Social (ECOSOC) da Organização das Nações Unidas (ONU), na Resolução 125/2010 do CNJ, na Resolução 118/2014 do CNMP.

De forma bem específica, foi instaurada a Política Pública Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário Resolução 225/2016 do CNJ. Além disso, a justiça restaurativa está no rol dos enunciados aprovados no Fórum Permanente de Processualistas Cíveis (FPPC), atualizado após a realização do XI Encontro, nos dias 18 e 19 de março de 2022, em Brasília, está o Enunciado nº 708 reconhecendo que “as práticas restaurativas são aplicáveis ao processo civil” (Oliveira, 2022).

As práticas restaurativas integram o sistema multiportas, consagrado no ordenamento jurídico brasileiro pela Resolução nº 125/2010 do CNJ, que determinou que o próprio Poder Judiciário oferecesse, de acordo com as características do conflito, diferentes portas para sua resolução (Oliveira, 2022).

Há, ainda, outras resoluções que versam sobre o tema. Em 2018, foi publicada a resolução nº 253 do CNJ que prevê no art. 2º inciso VIII, o encaminhamento da vítima aos programas de justiça restaurativa eventualmente instituídos em conformidade com a Resolução CNJ no 225/2016. Em 2021, a Resolução nº 386 do CNJ alterou a Resolução no 253/2018, que define a política institucional do Poder Judiciário de atenção e apoio às vítimas de crimes e atos infracionais, para dispor sobre os Centros Especializados de Atenção à Vítima e dá outras providências.

Em 2019, a Resolução nº 288 do CNJ passou a definir a política institucional do Poder Judiciário para a promoção da aplicação de alternativas penais, com enfoque restaurativo, em substituição à privação de liberdade. Em novembro do mesmo ano a Resolução nº 300, também do CNJ, estabeleceu prazos para que os Tribunais de Justiça e os Tribunais Regionais Federais organizem a implantação da Justiça Restaurativa, com o acréscimo dos artigos 28-A e 28-B à Resolução CNJ no 225/2016.

Dessa forma, é perfeitamente plausível que os círculos restaurativos possam ser vistos como ferramentas de enfrentamento ao assédio laboral, pois pode promover a reparação do dano na dimensão material, emocional e social, desde que as partes direta ou indiretamente envolvidas no conflito possam escolher essa forma de solucioná-lo.

A título exemplificativo, antes do círculo com todos os envolvidos, há um pré-círculo, encontro prévio do facilitador (a) com as partes de forma separada, com o intuito de explicar o procedimento e o que vai acontecer caso optem por esse método de resolução de conflitos. Somente após a concordância das partes pode haver o círculo, que por sua vez, constitui no encontro conduzido também pelo (a) facilitador (a), pautado em princípios e valores restaurativos que promovem um diálogo profundo entre as partes, podendo resultar em um acordo mais eficiente e exequível. Havendo acordo, este pode ser homologado em juízo.

4.1 APLICAÇÃO DOS CÍRCULOS RESTAURATIVOS COMO FERRAMENTAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO LABORAL

A aplicação dos círculos restaurativos como ferramenta de enfrentamento ao assédio laboral já foi objeto de discussão no artigo científico escrito por Alves, Maranhão e Silva (2022). Os autores compreendem a utilização da justiça restaurativa no mesmo sentido do que defende Oliveira (2022), portanto, aplicável em diversos conflitos, além da esfera criminal e, especificamente, nos casos de assédio importa lembrar que pode haver desdobramento no âmbito cível, trabalhista e criminal.

Se a vítima do assédio moral, por exemplo, se identifica com as atividades que desenvolve; tem uma dependência financeira e, ao mesmo tempo, não quer se sujeitar às situações de assédio, poderia recorrer à justiça restaurativa como uma forma de reestabelecer um meio ambiente laboral sadio e seguro, o que é constitucionalmente assegurado. Contudo, é preciso aprofundar a discussão para garantir uma estabilidade de emprego à empregada ou empregado vítima da situação, tema que pode ser discutido pela academia (Oliveira, 2022, p. 147).

A aplicação dos círculos restaurativos em relações de trabalho marcadas pelo assédio permitem a identificação de outras possíveis dimensões da prática para além da individual, isto é, pautada no caso concreto, como a institucional e a estrutural, focando, portanto, nas necessidades de todos os

envolvidos, ampliando o diálogo para mais partes – inclusive a comunidade –, e oferecendo subsídios práticos para um enfrentamento mais efetivo do problema, ao enfatizar sua multidimensionalidade (Alves; Maranhão; Silva, 2022).

Outros autores como Silva, Alves e Siqueira (2020) também trabalham com a ideia da justiça restaurativa como ferramenta do Ministério Público do Trabalho. Nesse sentido, pensar na aplicação da justiça restaurativa em conflitos presentes nas relações de trabalho, em especial no que se refere à tutela extrajudicial coletiva, é importante “pois os danos laborais coletivos, não raras vezes, são fruto de um meio ambiente de trabalho comprometido” (Alves; Maranhão; Silva, 2022, p. 8).

Nos círculos restaurativos, há um estímulo à participação não só dos que estão diretamente envolvidos, mas também da comunidade afetada pelo conflito. Reconhece-se a corresponsabilidade. “Os círculos restaurativos permitem a identificação de outras possíveis dimensões do assédio existentes no caso concreto” (Alves; Maranhão; Silva, 2022, p. 11).

Contudo, trata-se de uma proposta que carrega consigo um grande potencial, havendo a necessidade de ser mais aprofundada do ponto de vista empírico, o que pode acontecer a partir da efetiva implementação. Indubitavelmente, o tema multidimensional do assédio requer muito cuidado e que sejam pensadas ferramentas de prevenção e enfrentamento capazes de abraçar a dimensão individual, institucional e estrutural, como é o caso dos círculos restaurativos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio de qualquer espécie, sofrido pela mulher no ambiente de trabalho, é uma prática que reflete um problema social de perpetuação do machismo e do sexismo. Por essa razão, é importante que o direito discuta não apenas formas responsabilização, como também modos de prevenção desses casos.

Verifica-se que as determinações legais acerca de possíveis medidas formais que podem ser adotadas nos casos de assédio laboral não são integralmente suficientes para abraçar a multidimensionalidade do problema. Portanto, discutir sobre formas adequadas de resolução desses conflitos sociais para além da dimensão formal e burocrática, característica dos procedimentos tradicionais, faz-se extremamente necessário.

Nesse sentido, o trabalho permitiu constatar que o círculo de construção de paz, prática da justiça restaurativa, tem potencial de ser uma ferramenta dialógica e resolutive com aptidão metodológica e instrumental suficiente para contribuir com eficiência nessa questão, tanto por objetivar a responsabilização do autor do dano, como por viabilizar a satisfação da vítima. Em outras palavras, a prática restaurativa contribui para que os vínculos sociais interrompidos em razão do assédio laboral possam ser restabelecidos não com impunidade, mas com a corresponsabilidade.

Por fim, infere-se a partir deste artigo que é preciso olhar para a dimensão individual, institucional e estrutural que envolve o problema do assédio contra a mulher. A ampliação dessa lente permite enxergar causas e efeitos. Dito isto, sob essa perspectiva é possível encontrar espaço para implementação dos círculos restaurativos nos ambientes de trabalho. Certamente, a transformação das

CIPA, diante do marco jurídico-normativo inaugurado pela legislação básica a nível nacional e suas regulamentações específicas, bem como a inspiradora orientação do CNJ presente no art. 4º, inciso III, alínea “c”, da Resolução nº 351/2020, podem ser uma abertura para esse caminho aqui proposto.

REFERÊNCIAS

ALVES, Camille de Azevedo; MARANHÃO, Ney Stany Moraes; SILVA, Sandoval Alves da. Aplicação dos círculos restaurativos em casos de assédio moral laboral. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 225, p. 159-186, set./out. 2022.

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/rir/article/download/22336/19243.%20Acesso%20em%2031%20de%20Outubro%20de%202018>. Acesso em: 22 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457**, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Exposição de motivos nº 00015/2022**. Brasília, 27 de abril de 2022. 2022b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora nº 5**. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entra em vigor no dia 20 de março de 2023. 2022c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 4.219**, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. 2022d. (Processo nº 19966.100910/2021-44). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Medida provisória nº 1.116**, de 4 de maio de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e

altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2022e. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm. Acesso em: 27 abr. 2023.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O social em questão**, n. 25/26, p. 323-344, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5522/552256749016.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2023.

HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista Fórum Justiça do Trabalho – RFJT**, Belo Horizonte, ano 31, n. 363, mar. 2014.

OLIVEIRA, Samyle Regina Matos. **Justiça restaurativa**: nova regulamentação, construção de parâmetros mínimos e ampliação das potencialidades. Tese (Doutorado) Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/36860>. Acesso em: 1 maio 2023.

PIRES, Marcela, SILVA, Leda. O impacto da reforma trabalhista nas questões que envolvem o assédio moral no meio ambiente de trabalho. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 37, p. 275-303, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.35356/argumenta.v0i37.2118>. Acesso em: 22 abr. 2023.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Regina Soares de. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, v. 16, n. 1, p. 42-45, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366>. Acesso em: 27 abr. 2023.

QUEIROZ, Ana Beatriz Pereira; BITTENCOURT, Letícia Aparecida Bargas Santos. Questões de gênero no ambiente laboral. **JNT – Facit Business and Technology Journal**, ed. 39, v. 3, p. 602-620, ago./out. 2022. Disponível em: <http://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/1911>. Acesso em: 22 abr. 2023.

SILVA, Sandoval Alves da; ALVES, Camille de Azevedo; SIQUEIRA, João Renato Rodrigues. Análise crítica acerca da possibilidade de aplicação da justiça restaurativa pelo Ministério Público do Trabalho. **Revista Meritum**, v. 15, n. 1, jan./abr. 2020. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/7916>. Acesso em: 1 maio 2023.

Recebido em: 5 de Abril de 2023

Avaliado em: 28 de Julho de 2023

Aceito em: 27 de Setembro de 2023



A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

1 Doutora em Direito pela UFBA (Turma 2019/2). Mestre em Ciência Jurídica pelo Programa de Pós-graduação da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP - 2017). Professora e Coordenadora na Universidade Tiradentes, Sergipe. Graduada pela Universidade Tiradentes (2014). Advogada. Membro da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem da OAB Sergipe. Líder do grupo de pesquisa cadastrado no CNPq “Novos Paradigmas de Justiça e a Cooperação Judiciária Nacional”.
E-mail: samyle.adv@gmail.com.

2 Graduada em Direito no Centro de Estudos Superiores de Maceió (CESMAC) - 1996-2000 MBA em Direito Tributário pela Fundação Getúlio Vargas. Pós-Graduada em Direito Transnacional do Trabalho pela Universidad Castilla-la Mancha (UCLM, Espanha). Advogada. Conselheira. Ex-Presidente da ASSAT - Associação Sergipana de Advogados Trabalhistas. E-mail: roseline_se@hotmail.com

3 Mestrando em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes (UNIT). Graduado no curso de Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT).
E-mail: thyerricruzdireito@outlook.com

Copyright (c) 2023 Revista Interfaces Científicas - Direito



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.