

LIMITAÇÕES E POSSIBILIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS DE COMBATE AO ASSÉDIO NA ITAIPU BINACIONAL: UM ENFOQUE BRASIL-PARAGUAI

Maria Eduarda Fagundes de Oliveira¹

Resumo:

O presente artigo explora as limitações e possibilidades de implementação de mecanismos de combate ao assédio moral, sexual e discriminações na Itaipu Binacional, empresa internacional regida por Brasil e Paraguai. A análise considera a complexidade cultural e jurídica envolvida em uma organização transnacional, destacando os desafios que surgem da coexistência de normas legais distintas e realidades sociais diversas. Utilizando uma abordagem qualitativa, documental e bibliográfica, o estudo examina as legislações brasileira e paraguaia, além de práticas institucionais da Itaipu para prevenir e enfrentar o assédio. A pesquisa analisa a criação revela como as diferenças culturais entre os dois países influenciam diretamente a criação de políticas eficazes e integradas de combate ao assédio, sublinhando a importância da cooperação binacional e do respeito à soberania de cada nação. Para tanto, buscou-se investigar a metodologia e resultados desenvolvidos pelo grupo de combate a assédio moral, sexual e discriminações na Itaipu Margem Esquerda. O trabalho conclui que a criação de grupos de estudos como estes são fundamentais para a construção de mecanismos de combate a assédios e discriminações e para o sucesso dessas iniciativas, é essencial que as políticas contemplam a diversidade cultural e sejam aplicadas de forma equitativa em ambas as margens da empresa.

Palavras-Chave: Direito Internacional; Mecanismos antiassédio; Violência de gênero.

LIMITATIONS AND POSSIBILITIES OF IMPLEMENTING MECHANISMS TO COMBAT HARASSMENT AT ITAIPU BINATIONAL: A BRAZIL-PARAGUAY FOCUS

Abstract:

This article explores the limitations and possibilities of implementing mechanisms to combat moral and sexual harassment, as well as discrimination, at Itaipu Binational, an international organization governed by Brazil and Paraguay. The analysis considers the cultural and legal complexities inherent in a transnational organization, highlighting the challenges posed by the coexistence of distinct legal frameworks and diverse social realities. Employing a qualitative, documentary, and bibliographic approach, the study examines Brazilian and Paraguayan legislation, along with Itaipu's institutional practices to prevent and address harassment. The research reveals how cultural differences between the two countries directly influence the development of effective and integrated policies to combat harassment, emphasizing the importance of binational cooperation and respect for each nation's sovereignty. To this end, the study investigates the methodology and results developed by the group dedicated to combating moral and sexual harassment, as well as discrimination, on Itaipu's Left Bank. The findings conclude that the creation of study groups like these is essential for establishing mechanisms to combat harassment and discrimination. For these initiatives to succeed, policies must account for cultural diversity and be equitably applied across both sides of the organization.

Keywords: International Law; Anti-Harassment Mechanisms; Gender-Based Violence.

¹ Graduanda em Direito no Descomplica UniAmérica - Centro Universitário. Técnica Agrícola pelo Instituto Federal do Paraná. E-mail: mafagundesdeoliveira260@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as mulheres foram tradicionalmente consideradas as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, enquanto os homens assumiam atividades ligadas ao campo, ao cuidado com os animais e às guerras. Essa visão, que ainda persiste no mercado de trabalho atual, reforçou a imagem da mulher como uma figura frágil, restrita a funções mais delicadas e domésticas, muitas vezes em posição de submissão (ASSIS, 2021).

A ampla participação das mulheres no mercado de trabalho, começou no período da Revolução Industrial e se intensificou no século XX. Esse fenômeno resultou não apenas de um movimento social, mas também de uma necessidade e interesse por parte das empresas, que buscavam ampliar o público consumidor e aumentar a oferta de mão de obra. Além disso, muitos homens, tradicionalmente responsáveis pelo sustento familiar, estavam afastados em função dos conflitos mundiais (VEIRA, 2006).

De acordo com Sina (2005), existiu uma quebra de paradigma acerca da fragilidade feminina. Mesmo a história, farta de exemplos como o exposto, as mulheres conquistaram o seu ingresso no mercado de trabalho, contrariando essa visão, ainda que persista o preconceito.

Apesar dos avanços significativos, os homens ainda possuem uma participação maior no mercado de trabalho que as mulheres, devido a disparidades de educação e treinamento profissional, divisão sexual do trabalho rígida, discriminações de gênero, remuneração inferior e atribuição às mulheres dos encargos com a família e a casa (THOMÉ E SCHWARZ, 2016).

É inegável que as discriminações de gênero se manifestam de forma recorrente no ambiente de trabalho, tanto de maneira direta quanto indireta, desde atitudes enraizadas na sociedade até agressões físicas. Essas discriminações decorrem, principalmente, de uma cultura misógina e patriarcal estabelecida ao longo da história, que levou à desvalorização do trabalho feminino e à estigmatização da mulher como frágil e incapaz (FERNANDES *et al.*, 2019).

De acordo com Hirigoyen (2002), as principais vítimas de assédio são, predominantemente, as mulheres, evidenciando uma diferença clara entre os assediados quando se considera a questão de gênero.

No ambiente de trabalho as principais vítimas de assédio são exatamente as mulheres, e então, destaca-se a clara diferença entre os assediados em relação ao gênero, onde demonstra que 70% dos assediados são mulheres, enquanto que apenas 30% são homens. O caso da mulher em meio aos homens é a situação mais propícia, assim como as mulheres grávidas, casadas, ou que possuem filhos como as que sofrem com a prática desse fenômeno. As características físicas e biológicas das mulheres as remetem a situações que caracterizam o assédio, pois ainda existe o fato de poderem engravidar, o que faz com que as empresas a imporem as mulheres que não engravidem, deixando-as com receio e medo pela garantia do emprego. (HIRIGOVEN, 2002 *apud* ANDREATTA, *et al.*, 2022, p.2).

A desigualdade de gênero favorece o capital, que continua aproveitando das relações desiguais para intensificar a exploração das mulheres tanto no âmbito produtivo quanto no reprodutivo, criando um ambiente propício para o assédio moral contra as trabalhadoras (ALVEZ, 2016).

Neste contexto, o problema possui relação íntima com a visão androcêntrica vislumbrada na divisão de trabalho, o que é perceptível nas diferenças salariais, na hierarquização e na precarização do trabalho feminino, que em muitas vezes se materializa em violências (MENDES E OLIVEIRA 2021).

Destaca-se que essas desigualdades de gênero nos espaços de trabalho tiveram o início com a inserção da mulher no mercado em 1943 a 1989 com o vigor do artigo 446 da CLT, parágrafo único. Tal dispositivo, outorgava ao marido a prerrogativa de pleitear judicialmente a rescisão do contrato de trabalho quando pudesse acarretar uma ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher (MENDES E OLIVEIRA 2021).

Ademais, nas décadas de 1960 a 1990, o número de mulheres ativas economicamente na América Latina mais que triplicou, aumentando de 18 para 57 milhões. No entanto, este número não é proporcional a diminuição das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho, materializando-se por meio de diversos atos discriminatórios, incluindo o assédio moral (WERMELINGER *et al.*, 2010).

Nesse cenário, a Itaipu Binacional, a maior usina geradora de energia sustentável do mundo, reconheceu em 2024 a necessidade de alinhar suas práticas de gestão de combate ao assédio, em consonância com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Esse compromisso reflete a crescente preocupação global para que grandes corporações adotem uma postura ativa na erradicação de práticas discriminatórias e abusivas, sobretudo em um contexto binacional como o da Itaipu, onde coexistem culturas e legislações de dois países, Brasil e Paraguai, que têm abordagens distintas para lidar com questões de assédio moral, sexual e discriminações.

Dessa forma, emerge a seguinte problemática: como uma empresa binacional, confrontada com culturas e legislações divergentes, pode implementar e efetivamente gerir mecanismos de combate ao assédio moral e sexual, garantindo a proteção de seus colaboradores?

O presente trabalho tem como objetivo analisar os diferentes conceitos de assédio moral, sexual e discriminações de gênero, e investigar como a Itaipu Binacional tem construído mecanismos de enfrentamento e prevenção, buscando, ao mesmo tempo, compreender os desafios institucionais que emergem em um ambiente de trabalho internacional, marcado por diferenças ordenamentos jurídicos e tradições culturais.

2. METODOLOGIA

A metodologia deste estudo, de cunho qualitativo, combina uma abordagem bibliográfica e documental, estruturada para fornecer uma análise abrangente e fundamentada sobre as diferentes formas de assédio moral, sexual e discriminações, bem como a implementação de políticas de combate a essas práticas na Itaipu Binacional.

Tal abordagem é justificada pela necessidade de uma investigação que combine tanto a revisão de materiais já publicados quanto a análise de documentos (SILVA, 2015).

A pesquisa bibliográfica permite um acesso direto a um vasto conjunto de obras, como livros, artigos acadêmicos, periódicos e publicações eletrônicas, com o objetivo de mapear o conhecimento acumulado sobre o tema estudado. Esse

levantamento é essencial para fornecer um panorama atualizado e consolidado, assegurando que o trabalho se baseie nas principais discussões e contribuições da literatura (SILVA, 2015).

Por sua vez, a pesquisa documental, complementa a metodologia ao incluir a análise de documentos internos e externos de instituições, como manuais, normas, relatórios e publicações governamentais, que fornecem dados e informações inéditas ou ainda não analisadas (SILVA, 2015).

Portanto, combinação dessas duas metodologias é estratégica, pois permite acessar tanto o conhecimento já estruturado e analisado pela comunidade científica, quanto fontes originais que servem como base para novos *insights* e interpretações (Silva, 2015).

Inicialmente, o trabalho concentrou-se na análise do desenvolvimento histórico dos conceitos de assédio moral, sexual e discriminações. Esta etapa teve como objetivo construir uma base conceitual sólida e atualizada, indispensável para a compreensão das dinâmicas de poder, abuso e discriminações no ambiente de trabalho.

Na sequência, procedeu-se à investigação da natureza jurídica da Itaipu Binacional, cuja estrutura singular como empresa binacional impõe desafios adicionais na implementação de políticas de combate ao assédio. Essa análise foi essencial para compreender o funcionamento de uma organização que opera sob a jurisdição de dois Estados soberanos, Brasil e Paraguai, cada um com suas especificidades culturais, políticas e jurídicas.

A investigação incluiu o estudo de tratados e acordos internacionais que regulam a Itaipu. O objetivo foi identificar como essa condição binacional influencia a criação e a execução de mecanismos de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no âmbito da empresa, levando em consideração as divergências normativas e culturais entre os dois países.

Em seguida, o estudo avançou para uma análise comparativa das legislações do Brasil e do Paraguai, relacionadas ao enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho. Essa fase buscou identificar os pontos de convergência e divergência entre os marcos normativos de ambos os países, avaliando como essas legislações se articulam na prática de uma organização transnacional como a Itaipu.

Por fim, foi investigada a metodologia e os resultados do grupo de pesquisa de combate a assédios e discriminações implementado na margem esquerda da Itaipu, localizada no Brasil. Esse grupo foi criado como parte das iniciativas da empresa para promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), em especial os relacionados à igualdade de gênero (ODS 5) e ao trabalho decente (ODS 8).

3. RESULTADOS E DISCUÇÕES

3.1 CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÕES: IMPLICAÇÕES NO AMBIENTE CORPORATIVO

Assediar, segundo o dicionário Priberam da Língua Portuguesa, significa “o ato de perseguir com insistência, caracterizando a importunação como uma tentativa de contato ou relacionamento sexual.”

Ao longo da história, a conceitualização de assédio moral se modifica conforme as transformações sociais. O primeiro conceito de assédio moral surgiu com o autor Brodsky (1976), que utilizou o termo *harassment*, baseando-se do conceito de assédio sexual (*sexual harassment*).

Leymann (1989) escreveu em "*Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz*" (*Mobbing: a perseguição no trabalho*) utilizando a palavra *mobbing*, para referir-se ao assédio moral em um ambiente laboral, que seria o ataque de um grupo de pequenos animais gregários a um animal solitário maior.

O autor adota este termo para diferenciar a violência psicológica entre adultos (*mobbing*) daquela entre adolescentes (*bullying*), propondo que, o termo "*bullying*" seja utilizado exclusivamente para situações envolvendo crianças e adolescentes no ambiente escolar, enquanto "*mobbing*" seja reservado para descrever comportamentos adultos (ZAPF E LEYMAN, 1996).

Zapf e Leymann (1996), na apresentação de uma edição especial do "*European Journal of Work and Organizational Psychology*" os autores dissertaram acerca das questões que envolviam as nomenclaturas, em que afirmam, que em termos de significado, não existe diferenças nas concepções, pelo fato de que *mobbing*, *bullying* e *harassment* são termos similares, com o mesmo significado.

Segundo Marie-France Hirigoyen (1998), em seu livro "*Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*" as condutas abusivas são aquelas que, por meio de comportamentos, palavras, gestos, atos, têm o potencial de causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, além de colocar em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Destaca-se que, este livro alcançou um impacto político significativo nos movimentos sociais que foi fundamental contra as formas de violência no ambiente de trabalho. A obra baseia-se nas histórias de vida dos pacientes de Marie, em que analisou o sofrimento das vítimas, e nomeou esses acontecimentos como assédio moral. Um ano após a publicação da obra, a França aprovou uma lei criminalizando essa conduta (BRADASCHIA, 2007).

Assim, pode-se observar que, historicamente, o conceito foi nominado de maneiras diferentes em diversos países. À medida em que as pesquisas foram avançando internacionalmente, esses diferentes termos, todos descrevendo o mesmo acontecimento, foram se espalhando entre os autores seguindo os estudos anteriores.

De acordo com Eurich e Souza (2023), as questões referentes ao antiassédio na América Latina são limitadas e iniciantes, comparada aos outros continentes. No período de 2011 a 2019, obteve-se a média de um estudo por ano sobre o tema. No ano de 2017 esse número aumentou para 1,6/ano, sinalizando a crescente do debate entre estes países.

A 108º Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em seu artigo 1º, alínea 'a', que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, definiu o conceito de assédio e violência como:

(...) um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis" que visam, causam, ou são susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico. E isso potencialmente abrange o abuso físico, abuso verbal, intimidação, assédio moral, assédio sexual, ameaças e perseguição, entre outras práticas. (OIT, 2019)

No Brasil, um dos primeiros conceitos de assédio moral partiu do trabalho da pesquisadora Margarida Barreto. Por meio de uma análise histórico-social, o assédio

moral foi delimitado como um ato de humilhação ou uma política da empresa para se livrar de trabalhadores indesejados (BARRETO, 2006).

Segundo a autora, os agressores utilizam diferentes práticas, tais como ameaças, gritos, cooptação e coações públicas para isolar ou atingir a vítima. Essas ações interferem nos sentimentos e emoções, na saúde e comportamento, e às vezes, culminam em morte (BARRETO, 2006).

De acordo com Barreto (2006), a repetição sistemática dessas ações, que humilham e desqualificam, evidencia um conflito entre o agente de poder e seus subordinados, originando-se frequentemente de atos de intolerância, racismo ou discriminações, que evoluem para perseguição, isolamento, negação de comunicação, entre outras formas de opressão.

Em junho de 2019, na 108^a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (Suíça), foram aprovadas a Convenção 190 e a Recomendação 206, as quais trazem definições em relação à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Segundo o TRT-6º Região, a prática manifesta-se de diversas formas e espaços, podendo ocorrer em qualquer ambiente cotidiano, no laboral, bullying, assédio eleitoral, micro agressões, assédio moral organizacional, assédio sexual e discriminações (BRASIL, 2023).

De acordo com a Convenção nº 190 da Organização do Trabalho (OIT), assédio moral é definido como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que tem por objetivam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Além disso, a Assembleia Legislativa do Paraná (2019) entende que o assédio no ambiente de trabalho é um problema que compromete a dignidade, a saúde mental e o bem-estar dos empregados, trazendo consequências prejudiciais tanto para os indivíduos quanto para a organização.

Em praticamente todas as leis municipais e estaduais, tem-se adotado a seguinte definição de assédio moral: Para fins do disposto nesta lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO PARANÁ, 2019).

De acordo com Oliveira *et al.* (2020), o assédio moral no trabalho caracteriza-se pela degradação das condições de trabalho, prevalecendo atitudes hostis e condutas negativas no relacionamento entre chefias e subordinados, ou entre os colegas de trabalho.

Quanto às classificações existentes, o assédio moral pode ser vertical, do superior para o subordinado; ascendente, do subordinado contra o chefe; e horizontal entre um colega de trabalho do mesmo nível do que a vítima (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral continua sendo um obstáculo significativo nas relações de trabalho. A análise e identificação das formas de assédio moral, tanto interpessoal quanto organizacional, permitem compreender como essas práticas se manifestam e os impactos que geram, desde prejuízos à vida do trabalhador e à dinâmica social até consequências diretas na produtividade e nos resultados financeiros das empresas (LIMA; SOUZA LIMA, 2018).

Diferentemente do assédio moral, o sexual manifesta-se por meio de cantadas, insinuações e outras condutas de caráter sexual, que visam constranger a vítima. Tais comportamentos são imperiosamente reprováveis, sendo vistos como impertinentes, ofensivos e opressores. A insistência, em especial, é uma característica marcante deste tipo de assédio (CORREGEDORIA-GERAL DO MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL, S/A)

Em regra, a prática de um único ato isolado não é suficiente para caracterizar o assédio sexual, sendo necessária a reiteração da conduta, diferentemente do assédio moral. Entretanto, a gravidade de um ato isolado mesmo sem a repetição, pode ser enquadrado como assédio sexual.

Outro ponto relevante é o "não consentimento" da vítima, elemento essencial para a configuração do crime. A falta de adesão às investidas sexuais por parte do indivíduo deve ser amplamente interpretada. O assédio sexual decorre exclusivamente da conduta do assediador, sendo irrelevante qualquer tentativa de responsabilizar a vítima por seu comportamento ou aparência.

Em suma, o assédio sexual no ambiente de trabalho representa uma grave violação dos direitos da personalidade, e a legislação brasileira, por meio do artigo 216-A do Código Penal, busca proteger os indivíduos dessa forma de abuso, impondo sanções àqueles que, em posição de poder, se valem dessa superioridade para obter favores sexuais.

Por fim, é imperioso destacar que o termo discriminações, segundo o Decreto Legislativo nº 62.150 se configura como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (BRASIL, 1968).

Este Decreto, que adere à Convenção 111 da OIT, legisla que deve ser assegurado a todas as pessoas, sem discriminações, “a igualdade de oportunidades e de tratamento para o acesso, à colocação no emprego, à orientação e formação profissional, e às condições de trabalho” (BRASIL, 1968, P. 01).

3.2. O ASSÉDIO NO ÂMBITO LEGISLATIVO BRASILEIRO E PARAGUAIO

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o debate acerca do assédio moral, sexual e discriminações tem evoluído de maneira significativa, refletindo a crescente conscientização sobre a importância de combater essas formas de violência em ambientes de trabalho e outros contextos sociais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Penal contêm disposições específicas para punir e prevenir esses comportamentos, com o objetivo de garantir que os ambientes estejam mais justos e seguros.

A legislação também estabelece mecanismos de proteção e recursos legais para as vítimas, promovendo uma cultura de respeito e igualdade. Este cenário legislativo é fundamental para a construção de uma sociedade em que os direitos dos indivíduos sejam preservados, e o combate ao assédio seja efetivo e contínuo.

Embora o Brasil ainda não tenha uma legislação específica sobre Assédio Moral, a Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu artigo 1º, estabelece os fundamentos da República, entre os quais se destacam a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

No artigo 3º, a CF/88 define-se os objetivos fundamentais da República, incluindo a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminações (BRASIL, 1988).

Ainda, o artigo 5º da Constituição Federal prevê que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade", e que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações" (BRASIL, 1988).

No âmbito penal, a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu o artigo 216-A no Código Penal, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho e ascendência. Define-se o assédio sexual como "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função" (BRASIL, 1940).

A pena prevista é de detenção de um a dois anos, sendo que as sanções restritivas de direitos podem substituir as privativas de liberdade, conforme dispõe o artigo 44 do Código Penal, desde que o crime não envolva violência ou grave ameaça.

No âmbito do serviço público, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, embora não trate especificamente do assédio sexual, prevê que tal conduta pode ser punida por violar os deveres de moralidade e urbanidade. (BRASIL, 1990).

A Lei nº 8.906/1994, que regulamenta o Estatuto da Advocacia e da OAB, aborda a conduta ética e profissional dos advogados. Assédio relacionado a advogados pode se manifestar em casos de violação do respeito mútuo ou práticas antiéticas no exercício da advocacia. O artigo 7º, que trata das prerrogativas dos advogados, reforça o direito de respeito e proteção contra ofensas, prevenindo assédio moral ou desrespeito. Além disso, o Código de Ética e Disciplina da OAB complementa, promovendo sanções para atos de assédio entre advogados ou clientes.

As sanções para o assédio no serviço público incluem advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada. (BRASIL, 1990).

O Estatuto da Advocacia e da OAB, instituído pela Lei nº 8.906/94 aborda a conduta ética e profissional dos advogados. Com a alteração promovida pela Lei nº 14.612/2023, o assédio moral, sexual e discriminações foram incluídos como infração disciplinar no art. 34, inciso XXX.

O dispositivo caracteriza o assédio moral como ações repetitivas que causem humilhação ou constrangimento, deteriorando o ambiente profissional e a saúde psíquica das vítimas, enquanto o assédio sexual envolve atos de conotação sexual impostos contra a vontade, violando a liberdade e dignidade sexual.

O Capítulo VII da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, traz as medidas para a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, com foco especial na promoção de um ambiente laboral saudável e seguro para a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Este capítulo estabelece uma série de diretrizes e obrigações para as empresas,

particularmente aquelas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), no intuito de erradicar práticas violentas e promover um ambiente de respeito e igualdade.

O Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Serviço Público Civil do Poder Executivo, também impõe restrições às condutas dos servidores, proibindo que perseguições ou interesses pessoais interfiram no trato com o público ou com colegas (BRASIL, 1994).

A aplicação dessas penalidades deve considerar a natureza e gravidade da infração, os danos ao serviço público e os antecedentes funcionais do servidor. A apuração dos fatos ocorre por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, garantindo a ampla defesa do acusado (BRASIL, 1994).

Já no âmbito legislativo do Paraguai, o assédio, tanto moral quanto sexual, é uma questão profundamente preocupante, que afeta não apenas o ambiente de trabalho, mas também as relações sociais e a dignidade dos indivíduos.

Como no Brasil, o Paraguai ainda não possui uma legislação específica sobre assédio moral. O Código Penal do país prevê a tipificação do assédio sexual em seu artigo 133, estabelecendo punições para aqueles que utilizam sua posição de autoridade ou influência para realizar avanços sexuais não desejados, configurando uma conduta abusiva e de aproveitamento de poder.

Adicionalmente, a Lei nº 5.777/16, também aborda o assédio sexual no ambiente de trabalho. O texto legal foca especialmente nas discriminações, assédio sexual e laboral, e na promoção da igualdade entre homens e mulheres. A lei ainda destaca a importância de implementar normas que responsabilizem servidores públicos por atos de violência contra mulheres, conforme dispõe o trecho a seguir:

(...) en especial respecto a la discriminación, el acoso sexual y laboral, la igualdad en el trabajo para hombres y mujeres, así como la implementación de las normas relativas a la responsabilidad del funcionariado público por actos u omisiones que signifiquen actos de violencia hacia las mujeres. b) Sensibilizar y capacitar al personal de la administración pública desde una perspectiva de igualdad de derechos del hombre y de la mujer, la no discriminación y los derechos humanos de las mujeres, especialmente el derecho a una vida libre de violencia. (...) (PARAGUAI, 2016)

Por fim, o artigo 81 do Código de Trabalho paraguaio, previsto pela Lei nº 213/93 trata de causas justificadas para a rescisão unilateral de contrato pelo empregador. Entre as razões elencadas, destacam-se:

Artículo 81º.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:
 c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;
 d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;
 g) La comisión por el trabajador de actos inmorales, en el lugar del trabajo; (PARAGUAI, 93)

Esse dispositivo evidencia que atos de violência, ameaças, insultos ou maus-tratos cometidos por trabalhadores contra empregadores ou colegas de trabalho podem justificar a rescisão do contrato, especialmente se interferirem na ordem

laboral. Além disso, a realização de atos imorais no ambiente laboral também pode ser motivo para o encerramento da relação de trabalho.

Destaca-se que tanto o Brasil, como o Paraguai, ainda carece de legislações específicas para o combate às práticas de assédio moral, sexual e discriminações, o que pode implicar na dificuldade de estabelecer normativas gerais e internas para o combate dessas práticas.

Destarte que, de acordo com Cusciano (2023), a ausência de uma legislação específica acerca do tema pode ser vista como um fator de fomento para a realização de práticas de assédios e discriminações, diante da crença de impunidade.

3.3. A ITAIPU COMO UMA EMPRESA BINACIONAL DE DIREITO INTERNACIONAL

A Itaipu Binacional é uma empresa juridicamente internacional, criada pelo Tratado entre Brasil e Paraguai, de 26 de abril de 1973. Este tratado foi criado com o objetivo de aproveitar os hidrelétricos dos recursos hídricos do Rio Paraná, tal qual pertence ao Brasil e Paraguai.

A entidade binacional denominada Itaipu, criada diretamente pelo Tratado entre Brasil e Paraguai, de 26 de abril de 1973, constitui uma empresa juridicamente internacional, consistente em uma pessoa jurídica emergente no campo do direito internacional público, por ser decorrente de um Tratado, com a vocação e a finalidade específica de desempenho de atividade industrial, como concessionária de serviço público internacional, comum a dois Estados. (ITAIPU, 2004, p. 13).

A Itaipu possui capacidade jurídica, financeira e administrativa, além de responsabilidade técnica, para planejar, projetar, gerenciar e executar as obras que lhe são atribuídas, além de colocá-las em operação e explorá-las. Em virtude dessas características e com o intuito de alcançar seus objetivos, realizando sua vocação específica, a entidade está autorizada a adquirir direitos e assumir obrigações (ITAIPU, 2004).

O rigoroso critério igualitário que orienta, em todos os momentos, a composição e a estrutura da Itaipu se refletem também na administração, que é formada por um número igual de representantes de ambos os países. A entidade possui duas sedes de igual categoria e importância, localizadas em Brasília e Assunção, sem que essa particularidade comprometa a unidade institucional (ITAIPU, 2004).

As sedes e o foro, em cada um dos países do Tratado, têm um significado especial em relação à norma acordada, pela qual a Itaipu se submete a duas jurisdições distintas, dependendo do território onde se encontram as pessoas físicas ou jurídicas com as quais a entidade binacional estabelece relações jurídicas de qualquer natureza (ITAIPU, 2004).

Portanto, sem desconsiderar as disposições do Tratado e, na verdade, em decorrência delas, ocorre uma domiciliação ou sujeição ao ordenamento jurídico de ambos os países, especificamente no que tange à constituição de relações jurídicas, levando em conta a sede da contraparte (ITAIPU, 2004).

Contudo, a autonomia contratual da Itaipu permite que a entidade estabeleça livremente, sem o critério impositivo da cláusula, as condições nas relações contratuais de obras e fornecimentos com pessoas físicas ou jurídicas que não tenham domicílio no Brasil (margem esquerda) ou no Paraguai (margem direita) (ITAIPU, 2004).

O Tratado e o Estatuto não atribuem explicitamente à Itaipu a personalidade jurídica autônoma, mas essa autonomia está claramente implícita no Art. IV do Estatuto (ITAIPU, 2004).

A ITAIPU terá, de acordo com o que dispõem o Tratado e seus Anexos, capacidade jurídica, financeira e administrativa, e também responsabilidade técnica, para estudar, projetar, dirigir e executar as obras que tem como objeto, colocá-las em funcionamento e explorá-las, podendo, para tais efeitos, adquirir direitos e contrair obrigações. (ITAIPU, 2004).

3.4. A IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS INSTITUCIONAIS DE COMBATE A ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES NA ITAIPU MARGEM ESQUERDA

Desde 2018, a Itaipu Binacional aderiu ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas. De acordo com Coutinho (2021), o Pacto apoia as empresas a:

(i) fazer negócios com responsabilidade, alinhando suas estratégias e operações aos dez princípios detalhados a seguir, que abarcam temas como direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção; e (ii) realizar ações estratégicas para promover objetivos sociais mais amplos, em linha com os objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) preconizados pela própria ONU (COUTINHO, 2021, p. 503).

Em consonância com esse movimento global de promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, inclusivos e igualitários, os Diretores da ITAIPU, Margem Esquerda (Brasil) em junho de 2024, constituíram o Grupo de Estudos para realização de diagnóstico e apresentação de propostas de diretrizes e recomendações de mecanismos institucionais para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminações.

A Cláusula 71^a do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2025 da Itaipu Binacional estabelece um compromisso fundamental com a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, por meio de medidas educativas e de acolhimento institucional. A empresa se compromete a desenvolver campanhas de conscientização voltadas tanto para os empregados quanto para os gestores, com o objetivo de prevenir práticas abusivas e coibir posturas discriminatórias no ambiente de trabalho e na sociedade.

A cláusula reforça a importância de um ambiente laboral saudável, promovendo o respeito mútuo e a dignidade de todos os envolvidos. Além disso, garante que as denúncias relacionadas a essas condutas sejam direcionadas a canais institucionais estruturados, como a Ouvidoria e o Comitê de Ética, que possuem a responsabilidade de apurar os relatos em conformidade com as normas vigentes, assegurando o devido acolhimento e a confidencialidade necessária.

Consoante com a determinação assinada por todas as diretorias, o Grupo composto por 7 setores da empresa e 14 empregados, tinha como objetivo apresentar mecanismos antiassédio e discriminações em um prazo de 120 dias. Para tanto, realizaram 16 reuniões presenciais e online ao longo de quatro meses.

Durante todo o período de coleta de informações e dados para diagnóstico, foram convidadas diversas áreas da empresa que atuam na prevenção e enfrentamento contra assédios e discriminações para apresentarem e esclarecerem as práticas utilizadas na empresa de combate a esses tipos de violências.

Em um primeiro momento, o grupo se debruçou em pesquisas na literatura, legislações e jurisprudências acerca dos conceitos sobre assédio moral, sexual e discriminações, com o objetivo de balizar as discussões e subsidiar os materiais do relatório construído como produto.

A importância de conceituar previamente temas como o assédio moral, sexual e discriminações antes de discuti-los em profundidade pode ser corroborada pelas palavras de John Dewey (1979). Segundo o autor, "em toda fase de desenvolvimento, cada lição, para ser educativa, deveria conduzir a uma certa dose de conceptualização de impressões e ideias. Sem essa conceptualização ou intelectualização, nada se ganha que possa contribuir para uma melhor compreensão de novas experiências" (DEWEY, 1979, P. 155).

Em um segundo momento, o grupo realizou uma pesquisa qualitativa com setores-chave da empresa, que possuíam conhecimento e experiência relevantes no que tange ao combate de assédio moral, sexual e discriminações, como os Recursos Humanos, Ouvidoria, Compliance, Comitê de Ética, Sindicatos, Diretoria Jurídica e a Comissão interna de Prevenção de Acidentes.

Essas áreas contribuíram significativamente, trazendo dados sobre denúncias recebidas, os mecanismos já existentes para tratamento dessas questões e as experiências vividas no enfrentamento diário de práticas de assédio moral, sexual e discriminações.

Os dados coletados revelaram um panorama detalhado da atuação da Itaipu Margem Esquerda, na gestão de denúncias de assédio, evidenciando o esforço em promover a transparência nos processos e a eficiência dos canais de atendimento. A análise das denúncias recebidas e tratadas pela empresa destacou a importância de mecanismos internos sólidos para garantir que os casos de assédio moral, sexual e discriminações sejam adequadamente investigados e solucionados.

Ao trazerem suas experiências práticas no enfrentamento diário dessas situações, esses setores ofereceram uma visão ampla e crítica da realidade interna da empresa, destacando tanto os sucessos quanto os desafios persistentes.

No que diz respeito às denúncias, foram analisados não apenas os números brutos, mas também as categorias de assédio mais frequentemente relatadas, os perfis das vítimas e dos denunciados, e os desfechos dessas denúncias, como a aplicação de medidas corretivas e preventivas.

Além das reuniões realizadas com setores-chave da empresa, os integrantes do grupo de estudos também realizaram um benchmarking com a Petrobras, uma das maiores empresas estatais do Brasil, reconhecida por suas práticas avançadas de compliance e mecanismos de combate ao assédio. O objetivo foi identificar boas práticas que pudessem ser adaptadas e implementadas na Itaipu.

Destaca-se que, de acordo com Rodriguez e Flores (2017), o benchmarking é uma ferramenta essencial para a melhoria contínua nas práticas empresariais, pois permite conhecer informações importantes para a organização. Ele exige o estudo contínuo dos próprios processos de trabalho, bem como os de outras empresas, detectando constantemente oportunidades de aperfeiçoamento.

Nesse sentido, a experiência da Petrobras em gerenciar denúncias e promover um ambiente de trabalho seguro e ético ofereceu uma base valiosa para a formulação de diretrizes e mecanismos na Itaipu.

A partir desse intercâmbio de práticas, o grupo de estudos pôde identificar estratégias que promovem maior transparência nos processos de denúncia, maior acessibilidade dos canais de atendimento e maior eficácia nas ações preventivas

contra assédios e discriminações, adaptando-as à realidade institucional e cultural da Itaipu.

O grupo obteve como resultado a elaboração de um relatório final, que foi entregue à diretoria da Itaipu para tomarem as devidas providências no que tange a implementação. Este relatório contém uma análise abrangente dos conceitos de assédio moral, assédio sexual e discriminações, além do diagnóstico resultante da pesquisa realizada. Também estão incluídos as atas e os conteúdos das reuniões, bem como as considerações finais do grupo.

Destaca-se que o enfoque do presente trabalho foi trazer qualitativamente as experiências da Itaipu Binacional em relação à prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminações. Essa abordagem permitiu um entendimento mais profundo das práticas, desafios e realidades enfrentadas dentro da organização, sem se aprofundar nos dados e nas conclusões do relatório final, os quais são de caráter sigilosos com base na Lei Geral de Proteção de Dados.

3.5. LIMITAÇÕES E POSSIBILIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS DE COMBATE AO ASSÉDIO NA ITAIPU BINACIONAL: UM ENFOQUE BRASIL-PARAGUAI

O trabalho do grupo de estudos voltado para a prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminações na Itaipu Margem Esquerda foi, em sua essência, um esforço concentrado no Brasil. Essa limitação se deve, em grande parte, à autonomia existente nas tomadas de decisões, característica intrínseca à estrutura da empresa. Com isso vislumbra-se que tanto o Brasil quanto o Paraguai desenvolvam e implementem políticas que atendam às suas respectivas realidades e interesses, refletindo a diversidade cultural e socioeconômica de cada país.

De acordo com Reale (2004), a empresa enfrenta o desafio de harmonizar diferentes normas culturais e jurídicas, e dessa forma existem impasses com a finalidade de garantir a implementação de políticas de combate a assédios e discriminações.

Para que a implementação dessa política futuramente seja efetivada, deve-se considerar que, a Itaipu, como sujeito de direito internacional, conforme apontado por Frontini (1974), possui um estatuto próprio regido pelos princípios de paridade e respeito mútuo, de acordo com Reale (2004).

Portanto, para que para esse mecanismo se consolide como uma política efetiva, é imprescindível que sua implementação ocorra de maneira abrangente, envolvendo toda a empresas, ou seja, Brasil e Paraguai.

Destaca-se, que os dois países latino-americanos possuem grandes diferenças culturais que influenciam diretamente as interações no ambiente de trabalho. Estas, podem se manifestar no dia a dia do ambiente corporativo, especialmente em uma organização binacional como a Itaipu, em que funcionários de ambas as nacionalidades precisam colaborar estreitamente.

Na década de 1950 ocorreram diversas imigrações entre o Brasil e o Paraguai, principiante em relação aos brasileiros da região sul do país. Em 1970 houve uma intensificação do fluxo migratório entre Brasil e Paraguai, e o principal motivo foi a construção da Itaipu Binacional (ALBUQUERQUE, 2005).

Destaca-se que a região em que a usina de Itaipu Binacional foi construída, de Foz do Iguaçu e Ciudad del Este, possui diversas características que a tornam um espaço transnacional. Uma dessas particularidades é a ampla diversidade cultural,

resultado da convivência entre nativos e imigrantes de diferentes origens (FERNANDES, 2023).

Todos convivem em aparente harmonia, sem conflitos, guerras, intolerância e repressão típicas de seus países de origem. Esse contexto é fruto do que se pode chamar de capital social, que engloba variáveis ligadas à formação e organização de um grupo social, como a confiança, normas e sistemas. Esses fatores colaboram para o aumento da eficiência social, promovendo ações coordenadas entre os membros do grupo (PUTNAM, 2002).

A formação da confiança entre os povos é um fator determinante para a construção de uma sociedade em que existem diversas culturas diferentes (FUKUYAMA, 1996). No âmbito das relações intraorganizacionais, pequenas e médias empresas tendem a confiar em pessoas, e não nas organizações, o que leva a crer que a confiança interpessoal se reflete na confiança entre organizações (CUNHA, 2004).

Como a confiança é fundamentada no indivíduo e não na empresa, acredita-se que a formação desse indivíduo, a partir de suas características pessoais, identidade, valores morais, emoções e cultura, seja um aspecto essencial na construção de seu capital social (CUNHA, 2004).

Portanto, a diversidade cultural presente na região de fronteira entre Brasil e Paraguai, especialmente no contexto da Itaipu Binacional, traz consigo desafios significativos no ambiente de trabalho.

Entre eles, destaca-se o assédio moral e laboral, que é uma ocorrência global, na qual determinantes como regiões, políticas e culturas exercem uma influência significativa (SALIN ET AL., 2019).

A ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho difere entre os países, o que evidencia a necessidade de criar intervenções específicas que considerem tanto a realidade organizacional quanto as características culturais de cada região (SALIN ET AL., 2019).

Nesse sentido, a construção de mecanismos binacionais deve garantir que a autonomia da soberania entre os dois países seja respeitada, promovendo a valorização da diversidade cultural e assegurar a proteção dos trabalhadores em ambientes em que surgem conflitos culturais.

4. CONCLUSÃO

Conclui-se, que a ausência de mecanismos específicos para combater o assédio moral e laboral na Itaipu Binacional evidencia os desafios únicos enfrentados por uma gestão binacional, como as diferenças culturais e legislativas entre Brasil e Paraguai. A complexidade desta estrutura exige soluções que considerem as particularidades dos dois países, especialmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas e às políticas de combate ao assédio moral.

A criação de um grupo de estudos no Brasil, voltado para o enfrentamento do assédio moral na Itaipu, representa um passo positivo. No entanto, para ser efetivo, esse avanço precisa ser ampliado para incluir uma visão verdadeiramente binacional, onde as particularidades culturais e as legislações de ambos os países sejam analisadas e integradas.

O Brasil e o Paraguai possuem sistemas jurídicos distintos, com abordagens diferentes em relação aos direitos humanos e à proteção dos trabalhadores, o que reforça a necessidade de um diálogo constante e coordenado.

No Brasil, a legislação trabalhista aborda o tema do assédio moral com uma série de ferramentas jurídicas e doutrinárias que buscam proteger o trabalhador. No Paraguai, há também um reconhecimento da importância de tratar o assédio moral no ambiente de trabalho, ainda que as abordagens possam variar em função das particularidades legais e institucionais do país.

Dessa forma, a cooperação entre os dois países pode ser uma oportunidade de fortalecer o enfrentamento dessa questão, promovendo soluções robustas e inclusivas, sempre respeitando os princípios de soberania e autonomia de cada margem.

Contudo, essa expansão deve ser realizada com cautela, respeitando a soberania de ambos os países. A autonomia decisória de cada nação é um princípio central no direito internacional, e o Paraguai tem o direito de decidir, de forma independente, se deseja ou não adotar um grupo de estudos semelhante ao brasileiro. Qualquer esforço para estender tais iniciativas deve ocorrer no contexto de um consenso binacional, que respeite a autonomia e as diferenças culturais e legislativas de cada nação.

Superar essas barreiras exige não apenas a criação de grupos de estudos binacionais, mas também uma postura aberta e colaborativa entre os dois países. A Itaipu Binacional, como entidade gerida em conjunto por Brasil e Paraguai, tem uma responsabilidade ímpar em promover a integração e o respeito mútuo entre as legislações e culturas de ambos os países. Expandir o escopo de combate ao assédio moral dentro dessa estrutura não só protegeria os trabalhadores, mas também reforçaria a importância da cooperacão binacional como um todo.

Em conclusão, o enfrentamento do assédio moral e laboral na Itaipu Binacional demanda uma abordagem conjunta, que respeite as diferenças culturais e jurídicas entre Brasil e Paraguai, adaptando as políticas de forma a garantir que elas sejam eficazes para todos os funcionários, respeitando suas diferentes visões de mundo e normas sociais. A criação de um grupo de estudos, por si só, é um passo promissor, mas é crucial que ele seja ampliado para incluir uma perspectiva verdadeiramente binacional.

REFERÊNCIAS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. **Empregados da Itaipu contratados no Brasil, 2023-2025.** Foz do Iguaçu: Itaipu Binacional, 2023.

ALBUQUERQUE, J. L. C. **Fronteiras em movimento e identidades nacionais: a imigração brasileira no Paraguai.** 2005. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2005.

ALVEZ, Sylvia de Aguiar. **Patriarcado, Capitalismo e Assédio Moral:** a desigualdade de gênero contra as mulheres no mercado do trabalho. In: CONGRESSO DE ASSISTENTES SOCIAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, 02, 2016, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://www.cressrj.org.br/wp-content/uploads/2016/05/125.pdf> Acesso em: 15 out. 2024.

ANDREATTA, C. B.; CEZANO, D. K.; CARVALHO, L. R. F. As Consequências do Assédio Moral Enfrentado pela Mulher no Mercado de Trabalho, 05/2022 (2022). Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/05/as-consequencias-do-assedio-moral-enfrentado-pela-mulher-no-mercado-de-trabalho.pdf>. Acesso em 10/12/2024.

BRADASCHIA, C.A, **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil** - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BIBLIOTECA. *In: PRIBERAN* dicionário. **Brasil: Priberan Informática**, 2024. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/assediar>. Acesso em: 02 de out. 2024.

BRASIL. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 de ago. 2024.

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais/deconteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 03 de out. de 2024.

BRASIL. **Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasil. 1994

BRASIL. **Decreto n. 62.150, de 9 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasil. 1968.

BRASIL. **Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasil. 1994.

BRASIL. **Decreto Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/del2848compilado.htm. Acesso em 02 de set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre regime jurídico dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas, Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, federais, Brasil. 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o estatuto da advocacia e a ordem dos advogados do brasil – oab, Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, Brasil. 1994.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres, Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência, federais, Brasil. 2022.

BRODSKY, C. M. **The harassed worker**. Toronto:Lexington Books, 1976.

COUTINHO, Leandro de Matos. O Pacto Global da ONU e o desenvolvimento sustentável = The UN Global Compact and sustainable development. **Revista do BNDES**, n. 56, 2021, v. 28, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://web.bnDES.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/22029/1/13-BNDES-Revista56-PactoGlobalONU.pdf>. Acesso em: 21. set. de 2024.

CUNHA, C. R. A Confiança nas relações interorganizacionais cooperativas: estudo múltiplo de casos em empresas de biotecnologia no Brasil. 2004. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

CUSCIANO, Dalton Tria. O Enfrentamento ao Assédio e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, n. 2, 2023, v. 89. Porto Alegre, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221557/2023_cusciano_da_lton_enfrentamento_assedio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 27 ago. de 2024.

DEWEY, John. *Como pensamos como se relaciona o pensamento reflexivo com o processo educativo: uma reexposição*. 3^a ed. São Paulo: São Paulo Nacional, 1959

EURICH J.C., SOUZA S.R. Intervenções Antiassédio Moral na América Latina: uma Revisão Sistemática da Literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, n.1, 2023, v.23. Florianópolis. Disponível em: <https://submission-pepsi.scielo.br/index.php/rpot/article/view/23620/1198>. Acesso em: 10 set. 2024.

FERNANDES, A. M. A confiança nas relações interorganizacionais entre empresas oriundas de culturas diferentes: um estudo na região da fronteira entre Brasil e Paraguai. **Revista de Gestão e Secretariado**, n. 6, v. 14, São José dos Pinhais, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2370>. Acesso em: 24 out. 2024.

FERNANDES, Maria Neyrian de Fátima, et al. Assédio, Sexismo e Desigualdade de Gênero no Ambiente de Trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, n.1, 2019, v.14. Franca. Disponível em: <https://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/615/pdf>. Acesso em: 12 set. 2024

FRONTINI, Paulo Salvador. A estrutura jurídica de Itaipu. In: Itaipu Binacional (org). **Natureza jurídica da Itaipu**. Curitiba, 2004. p. 64-71.

FUKUYAMA, Francis. **Confiança –As virtudes sociais e a criação da prosperidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1996

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 19^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie France. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros, 1998.

LEYMANN, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.* 1 ed. Alemania: Rowohlt E-Book, 2013.

LIMA, E.A.; SOUZA LIMA, J.E. Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: alcance e limites dos programas de compliance. **Revista Orbis Latina** - Racionalidades, Desenvolvimento e Fronteiras, n.2, 2018, v. 8. Foz do Iguaçu, 2018. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/orbis/article/view/1399>. Acesso em: 23 out. 2024.

MENDES, J.S e Oliveira P.E.V. Assédio Sexual e as Desigualdades Patriarcais de Gênero no Ambiente de Trabalho. **DI@LOGUS**. n. 1 .2021. v. 10. Cruz Alta,2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33053/dialogus.v10i1.433>. Acesso em: 19 ago. 2024.

Natureza Jurídica da ITAIPU. / **ITAIPU Binacional, Diretoria Jurídica**. - Curitiba: Itaipu Binacional, Diretoria Jurídica, 2004.

OLIVEIRA, R.T., et al, **Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho**. 1 ed. Florianópolis: Editora Lagoa, 2020. Disponível em: <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-viol%C3%A3o-e-ass%C3%A9dio-web.pdf>. Acesso em: 04 out. 2024.

PARAGUAI. **Lei nº 213, de 1993. Código del Trabajo Paraguay**.

PARAGUAI. **Lei nº 1.160, de 1997**. Código Penal do Paraguai. Disponível em: https://www.oas.org/dil/esp/codigo_penal_paraguay.pdf. Acesso em: 02 set. de 2024.

PARAGUAI. **Lei nº 5.777, de 2016**. *Lei de de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia*. Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ley5777-web.pdf. Acesso em: 02 set. 2024.

PUTNAM, Robert D. Making. **Democracy work: civic traditions in modern**. Revised ed. Italia: Princeton University Press, 1994.

SALIN, D., Cowan, et al. (2019). *Workplace bullying across the globe: A cross-cultural comparison*. **Emerald Publishing Limited**. N.1, 2019, v. 48, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0092>. Acesso em: 15 set. de 2024.

REALE, Miguel. A estrutura jurídica de Itaipu. In: Itaipu Binacional (org). **Natureza jurídica da Itaipu**. Curitiba, 2004. p. 49-62.

SCHWARZ, R.G. e Thomé, C.F. Desigualdade em Razão de Gênero e Divisão Sexual do Trabalho: suas consequências sobre a saúde das trabalhadoras. **Revista Direitos Humanos Fundamentais**. v. 15. n. 2, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifieo.br/rmd/article/view/1056/pdf>. Acesso em: 16 set. de 2024.

SILVA, Airton Marques. **Metodologia de Pesquisa**. 2 ed. Fortaleza: CE: EDUECE, 2015.

SINA, Amalia, **Mulher e trabalho: os desafios de conciliar diferentes papéis na sociedade**.1.ed. São Paulo: Editora Saraiva. 2012.

VIEIRA, Andreza. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços**: uma análise nas cinco regiões do Brasil. 2007. Monografia (Especialização em Ciências Econômicas) - Universidade federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6º REGIÃO. **Cartilha sobre as diversas formas de assédio**. Pernambuco: Tribunal regional do trabalho da 6º região, 2023. Cartilha. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compress_ed_1_1c.pdf. Acesso em: 03 de set. de 2024.

WERMELINGER, Mônica, *et al.* A Força de Trabalho do Setor de Saúde no Brasil: Focalizando a Feminização. **Revista Divulgação em Saúde para Debate**, n.45, 2010, v. 2, 2010 Disponível em:
<http://www.ensp.fiocruz.br/observarh/arquivos/A%20Forca%20de%20Trabalho%20d%20Setor%20de%20Saude%20no%20Brasil%20.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

Recebido em: 24/01/2025

Aprovado em: 25/08/2025