

A CONVENÇÃO 190 DA OIT E SEU POTENCIAL EMANCIPATÓRIO

Alexandre Corrêa da Cruz

RESUMO

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), que versa sobre o combate ao assédio moral e sexual no mundo do trabalho, embora também tenha a finalidade de atender a Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável, ainda é muito desconhecida pelos juslaboralistas brasileiros e pelo ambiente jurídico em geral. O objetivo do artigo é proceder a uma análise jurídica panorâmica da norma convencional, destacando os seus aspectos emancipatórios, considerados assim aqueles indutores à transformação da realidade atual para um meio ambiente laboral livre de assédio ou discriminação. E, dessa forma, ao dar maior visibilidade ao tema, o artigo também almeja estimular estudos a respeito do combate ao assédio, inclusive acerca da possibilidade de internalização da norma cosmopolita no ordenamento jurídico interno. Quanto à metodologia, o tipo de pesquisa, no que concerne à sua natureza, é qualitativo e teórico, sendo que, em relação aos objetivos, é preponderantemente explicativo e exploratório, constituindo-se, quanto ao seu objeto, em uma pesquisa bibliográfica-documental

Palavras-chave: Convenção 190 da OIT. Assédio Moral. Assédio Sexual.

ABSTRACT:

The ILO Convention 190, which deals with combating moral and sexual harassment in the world of work, although it also has the purpose of meeting the UN 2030 Agenda

Alexandre Corrêa da Cruz

Doutor em Direito pela Universidad Pablo de Olavide e pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre em Direito pela UFRGS. Diploma de Estudos Avançados (DEA) pela Universidad Pablo de Olavide (em Sevilha). Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). Vice-Diretor e Diretor da Escola Judicial do TRT4, nos biênios 2013-2015 e 2015-2017. Conselheiro da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) no biênio 2016-2018. E-mail: alexandre.cruz@trt4.jus.br.

for sustainable development, it is still very unknown by Brazilian legal professionals and by the legal environment in general. The objective of the article is to carry out a panoramic legal analysis of the conventional norm, highlighting its emancipatory aspects, considered as those that induce the transformation of the current reality into a work environment free from harassment or discrimination. And, thus, by giving greater visibility to the topic, the article also aims to stimulate studies on the fight against harassment, including the possibility of internalizing the cosmopolitan norm in the domestic legal system. As for the methodology, the type of research, regarding its nature, is qualitative and theoretical, and, in relation to the objectives, it is predominantly explanatory and exploratory, constituting, in terms of its object, a bibliographical-documental research.

Keywords: Convention 190 Of The ILO. Moral Harassment. Sexual Harassment.

SUMÁRIO:

- 1 Introdução;
 - 2 Propedêutica convencional;
 - 3 Princípios informadores;
 - 4 Eficácia da convenção;
 - 5 Interseccionalidade e inclusividade;
 - 6 Compatibilidade com a Ordem Jurídica Interna;
 - 7 Conclusão; Referências;
- Bibliografia.

1 INTRODUÇÃO

Com a importância de ter sido editada no ano em que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemorou os 100 anos de sua fundação, a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) (bem como a Recomendação nº 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b) que a complementa), aprovada em junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, veio trazer balizas internacionais para que os Estados possam eliminar o assédio moral e sexual no âmbito das relações de trabalho.

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) surge também com o objetivo de atendimento da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável,

estabelecida em 2015, pela Organização das Nações Unidas (ONU)¹. Em seu preâmbulo, cita a Declaração de Filadélfia (ORGANIZAÇÃO, 1944), reafirma a relevância das Convenções fundamentais da OIT, recorda os mais importantes tratados internacionais de direitos humanos, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho **podem** constituir uma violação a direitos humanos e que, além de constituírem ameaça à igualdade de oportunidades (incompatíveis com a noção de trabalho decente), afetando a saúde psicofísica do trabalhador (considerado em todas as suas dimensões), são incompatíveis com a promoção de **empresas sustentáveis**, tendo um impacto negativo não apenas na organização do trabalho, mas também na própria reputação da empresa e na sua produtividade. Ainda, o referido preâmbulo lança aos Estados a responsabilidade de promover um ambiente de **tolerância zero** em relação à violência e ao assédio.

Muito embora se trate de documento de inegável relevância, a referida norma internacional ainda não adquiriu merecido foro de importância, porquanto ela ainda é desconhecida pela maior parte dos juristas e estudiosos do direito do trabalho².

O presente artigo, dessa forma, tem o objetivo de trazer uma contribuição acerca do tema, destacando os principais aspectos da norma cosmopolita, em especial, a sua característica “emancipatória”, entendida aqui como a capacidade indutora em transformar a realidade social³, na busca de um meio ambiente laboral livre de assédio.

Com base nessas premissas, portanto, passa-se à análise da Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), a partir de seu eixo central, com o exame da propedêutica convencional (definições e escopo), dos seus princípios informadores (específicos e fundamentais), com a investigação da eficácia convencional (aplicação e educação) e

1 Os objetivos relacionados à temática são: 3 (Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades), 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas), 8 (Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos) e 10 (Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles).

2 Efetuada a pesquisa na base de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não foram encontradas decisões judiciais que utilizassem, mesmo a título de reforço de argumentação (como elemento persuasivo), a Convenção 190 da OIT.

3 É certo que as normas jurídicas, em geral, decorrem de processos culturais predominantemente reguladores (ou ideológicos), visando à manutenção das situações culturais hegemônicas, o que impede qualquer reação ou transformação da ordem das relações dominantes. Todavia, é indubitável que a norma pode funcionar como **agente indutor** de processos culturais emancipadores (interculturais ou democráticos), porquanto, abertos à interação com outros processos culturais, podem atuar na busca da criação de espaços baseados na igualdade de acesso aos bens materiais e imateriais da vida (HERRERA FLORES, 2005a, p. 87-96).

de como ela pode introduzir um viés transformador na diminuição do assédio moral laboral.

2 PROPEDÊUTICA CONVENCIONAL

A Convenção nº 190 da OIT, traz, em seu artigo 1, item 1 (“a” e “b”), as definições de **violência e assédio** e **violência e assédio baseado em gênero no mundo do trabalho**. Para a norma internacional, as expressões **violência e assédio** referem-se

[...] a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

(art. 1, item 1, “a”). Já os termos **violência e assédio baseado em gênero** correspondem a

[...] violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

(art. 1, item 1, “b”).

O que se pode constatar, de plano, é a grande extensão ou abrangência destes conceitos, seja porque reconhecem, em pé de igualdade, a **violência** e o **assédio**⁴, não detendo o **assédio** uma importância menor (o que elastece, em muito, o conceito de assédio)⁵, seja porque admitem que o assédio possa ocorrer em uma única oportunidade (ao contrário do que a maior parte da doutrina acerca do tema preconiza, o que inclui para o seu espectro de abrangência regulatória várias outras situações, as quais acabavam sendo excluídas da caracterização de assédio moral), seja porque reconhecem, como efeitos do assédio, a existência de danos das mais

4 No mesmo sentido SANTOS; PAMPLONA FILHO (2020, p. 74).

5 A expressão ‘violência e assédio’ é o gênero, que engloba diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 75).

variadas ordens (físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos) e não apenas os danos morais ou psíquicos, o que aumenta a sua potência eficaz como norma internacional, seja porque incluem, de maneira explícita, a temática da **identidade de gênero**, tão necessária na contemporaneidade, com a proibição do assédio não apenas relacionado ao **sexo biológico** mas a todas as formas de manifestação da sexualidade, incluído o assédio sexual.

Interessante notar que a mencionada norma internacional, no intuito de conseguir o maior número de ratificações possível dos países integrantes da OIT, permitiu, aceitando a pressão empresarial (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 66), a possibilidade de que os Estados-membros possam, dentro de seus ordenamentos jurídicos internos, unir ou deixar separados os dois conceitos, desde que, por óbvio, não seja alterada sua substância (art. 1, item 2).

As novidades não param por aí.

Dentro do denominado **escopo**, a referida norma cosmopolita traz como destinatários de sua **proteção** (art. 2, item 1) no **polo trabalhador**: trabalhadores; outras pessoas no mundo do trabalho; funcionários (conforme definido pela legislação e prática nacional); pessoas que trabalham (independentemente de sua condição contratual); pessoas em treinamento (incluindo estagiários e aprendizes); trabalhadores já afastados e pessoas desempregadas; voluntários; candidatos a emprego; e “indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador” (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

A toda evidência, a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), não limita seu âmbito de incidência apenas aos trabalhadores subordinados, porquanto refere, de maneira expressa, “outras pessoas no mundo do trabalho”, sendo que a própria expressão “mundo do trabalho” revela a ideia de maior abrangência ou inclusão. De maneira mais explícita, menciona “pessoas que trabalham - independentemente de sua condição contratual”. Os trabalhadores não subordinados (tais como os autônomos, os eventuais, os avulsos e os parassubordinados), parece também estar incluídos na definição normativa, havendo até mesmo alusão aos “voluntários”. A norma estende sua eficácia aos períodos “anterior” e “posterior” à prestação de serviços (seja esta subordinada ou não), quando menciona “candidatos a emprego” e “trabalhadores já afastados”, respectivamente, evidenciando a responsabilidade “pré” e “pós” contratual dos empregadores pelo assédio laboral. Da mesma forma, o intuito da OIT, ao que se

deduz, era alcançar também o trabalho informal (“pessoas desempregadas”) e aqueles que prestam serviços públicos, independentemente do regime jurídico de trabalho (“funcionários”).

No que concerne ao denominado **polo empregador** (ou **tomador dos serviços**), a Convenção, ao que é dado concluir, parece ter restringido a responsabilização pelo assédio efetivamente ao empresário/capitalista, excluindo aqueles que apenas exercem autoridade delegada, porquanto a norma também estendeu a sua **proteção** aos “indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador” (ORGANIZAÇÃO, 2019a). Ora, partindo do pressuposto de que a norma cosmopolita tem a finalidade primordial de coibir o **assédio empresarial**, não basta, para fins de responsabilização, ter os **deveres ou responsabilidades de empregador**, mas sim os **direitos ou prerrogativas de empregador**. O receio aqui era de que pudessem ser incluídos como responsáveis pelo assédio laboral pessoas que exercem chefias (chefes ou gerentes), as quais evidentemente estão cumprindo ordens proferidas da direção da empresa, inseridas em um contexto de busca pelas sempre maiores produtividade e lucratividade. Com efeito, o responsável principal do assédio é aquele que detém todas as prerrogativas decorrentes do capital e do lucro. Assim, a norma internacional em comento exclui da responsabilização os trabalhadores que exercem as chefias (também trabalhadores assalariados que dependem do trabalho para viver, ainda que tenham certo grau de responsabilidade dentro da empresa e uma posição destacada na hierarquia funcional, com um salário diferenciado), o que revela o seu aspecto contramajoritário.

É claro que a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) poderia ter avançado mais se houvesse estabelecido uma **corrente de responsabilidade solidária** entre aqueles empresários (capitalistas) que efetivamente exploram a atividade econômica e detêm todos os **benefícios finais** daí decorrentes, no que se denomina de **cadeia de exploração do trabalho humano**, na **terceirização dos serviços**, a exemplo do que já ocorre nas relações de consumo⁶. Tal providência, além de tornar a normatização internacional mais potente, daria cumprimento a ideia contida no preâmbulo da Convenção, no sentido de promoção de **empresas sustentáveis**, evitando qualquer mácula (direta ou indireta) na reputação delas.

6 No ordenamento jurídico brasileiro, o Código de Defesa do Consumidor adotou a ideia de responsabilização solidária de todos fornecedores na “cadeia de consumo” (arts. 18 e 19 da Lei nº 8.078) (BRASIL, 1990).

Ora, qual empresa de grande porte gostaria de ter uma publicidade negativa, quando noticiado, por exemplo, que seus produtos ou serviços decorrem (ainda que de maneira indireta) de trabalhadores submetidos à violência e ao assédio? Essencial, portanto, avançar no campo das relações terceirizadas, sempre com a responsabilização solidária de todas as empresas que fazem parte desta cadeia.

Quanto à abrangência (art. 2, item 2), a norma é bem inclusiva, já que abarca o setor público e o privado, a economia formal e a informal, bem como as áreas urbanas e as rurais.

No tocante ao local de trabalho, seguindo a ideia de maior amplitude possível, a norma acrescenta várias situações⁷. Novamente, ela se destaca por contemplar a possibilidade de assédio em qualquer espaço público ou privado onde ocorra prestação de serviços. O assédio, em especial o que tem conotação sexual, ocorre em locais mais reservados, sendo sábia a norma ao incluir “instalações sanitárias, de lavagem e vestiários” e “durante viagens, etc”. Também foi incluído o que pode ser considerado o **assédio in itinere**, quando o empregador (fornecendo ou não a condução) no percurso de casa para o trabalho e vice-versa pratica atos atentatórios à dignidade dos trabalhadores.

Outro aspecto positivo a ser destacado é a previsão relativa ao assédio laboral realizado “por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação”. Aqui, ao que se infere, entram todas as situações em que o assédio se estabelece por meios telemáticos, especialmente no denominado **teletrabalho** e no trabalho decorrente das plataformas digitais, os quais podem dar ensejo ao surgimento das figuras do **assédio virtual** e do **assédio algorítmico**. Não fosse esta disposição, a norma perderia em muito a sua incidência na atualidade, porque, por exemplo, em um contexto de pandemia, em que grande parte dos trabalhadores passaram a trabalhar em suas próprias casas (*homeworking*) e outra grande parte passou a trabalhar por intermédio de plataformas digitais (nos serviços de transportes de pessoas e de entregas de mercadorias), não

7 O art. 3 da Convenção nº 190 enumera o assédio: no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados que sejam locais de trabalho; em locais onde o trabalhador é pago, faz uma pausa para descanso ou uma refeição, ou usa instalações sanitárias, de lavagem e vestiários; durante viagens, deslocamentos, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho; por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação; em acomodações fornecidas pelo empregador; ao se deslocar de e para o trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

haveria qualquer proteção contra o assédio laboral, nestas modalidades de trabalho.

Examinados, assim, os principais aspectos relativos à propedêutica convencional, passa-se ao exame axiológico da Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

3 PRINCÍPIOS INFORMADORES

A Convenção sobre o combate ao assédio moral e sexual da OIT possui como eixo central não apenas as definições e o escopo, mas também os princípios que a norteiam.

O art. 4, item 1, traz um aspecto muito importante a ser ressaltado, uma vez que Estado-Membro que ratificar a norma internacional deverá se comprometer com o “respeito, promoção e realização do direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio”. Este compromisso, consoante se observa, abrange a finalidade de “realização do direito”, não se cingindo tão somente ao **respeito** e à **promoção** do direito, o que evidencia um caráter de concretização do direito ao mundo do trabalho livre de assédio moral e sexual. Extrai-se um viés emancipatório da norma, porquanto não basta a previsão do direito, mas sim a busca pela realização ou pela concretização deste direito. De certa forma, abandona-se o mero **humanismo abstrato** para se adotar uma perspectiva um pouco mais **materialista** dos direitos humanos (HERRERA FLORES, 2005b)⁸. Significa dizer, de outra forma, que os Estados não podem se contentar em apenas internalizar a norma cosmopolita, mas terão de assegurar (instituinto mecanismos para tal, é claro) que no plano da realidade os trabalhadores não sofram mais qualquer espécie de assédio no trabalho⁹.

Quanto aos princípios específicos da Convenção, a norma estabelece, em seu art. 4, item 2, que os Estados Membros, ao internalizarem a norma, deverão observar “as leis e circunstâncias nacionais” (o que facilita a ratificação por um maior número de Estados), bem como a “consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores” (de resto, a representação paritária é uma marca da própria origem

8 Ver HERRERA FLORES (2005b).

9 De salientar, pois, a importância do papel que os Estados comprometidos com a social democracia desempenharão na concretização da Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a). Já os Estados em o poder é exercido de forma autoritária, caso a Convenção venha a ser internalizada (por algum descuido legislativo), não passará de um papel, onde estarão assegurados tão somente direitos humanos abstratos.

e da forma de funcionamento da OIT). Mas não só, os Estados “devem” adotar uma “abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero”. O verbo utilizado indica imposição, obrigação, coercitividade, cogência, campo que se situa muito longe da ideia de mera prerrogativa ou faculdade.

Com efeito, a **inclusividade** surge como uma das características mais importantes da referida norma internacional. O Estado-Membro (mesmo observados os costumes e leis locais e a consulta paritária) **deverá**¹⁰ adotar uma política de inclusão do maior número de trabalhadores e de situações possíveis, em especial aquelas categorias de trabalhadores conhecidas como **vulneráveis**, o que evidencia, mais uma vez, um viés contramajoritário da norma, evitando a exclusão de determinadas categorias de trabalhadores. De um lado, houve a preocupação com a ratificação por parte dos países (observância das leis, costumes do país e da consulta paritária), mas de outro, a norma não abriu mão de sua ideia central de inclusão.

A ideia de abordagem **integrada**, ao que é dado concluir, envolve uma visão holística do trabalhador, respeitando todas as suas dimensões. O trabalhador, dessa forma, não é mais visto tão somente como um **corpo físico**, mas também como uma pessoa detentora de **alma** ou **psiquismo**, aspecto que necessita de igual proteção. Por trás da matéria, existe **algo** que necessita ser resguardado. A Convenção, de forma muito clara, reconhece que o trabalhador, em todas as suas dimensões, deve estar amparado. Breve retrospecto das demais Convenções revela que o marco regulatório protetivo da OIT se circunscrevia, em regra, à jornada (seus limites máximos) à justa retribuição pelo trabalho (limites mínimos de remuneração) e à saúde física dos trabalhadores (as normas relacionadas ao meio ambiente laboral, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais), constituindo a Convenção nº 190 (ORGANIZAÇÃO, 2019a) uma das primeiras normas a abordar o trabalhador de forma integral¹¹.

Já em relação à **perspectiva de gênero** fica inequívoca a opção do legislador cosmopolita pela abrangência de todas as formas de discriminação relacionadas ao sexo e ao gênero, como se verá adiante.

Os Estados, igualmente, devem levar em consideração a violência e o assédio “envolvendo terceiros, quando aplicável”, o que mais uma vez demonstra a ideia de inclusão.

10 A redação original da Convenção, em inglês, utiliza o verbo *shall* (*Each Member shall adopt [...]*) e, em francês, utiliza o verbo *devoir* (*Tout Membre doit adopter [...]*).

11 A Convenção nº 111 da OIT, acerca da discriminação nas relações de trabalho, é bem verdade, também abordava não apenas a dimensão física do trabalhador (ORGANIZAÇÃO, 1958).

Os **princípios específicos** da Convenção constituem:

- a) a proibição legal de violência e assédio;
- b) a garantia de que as políticas relevantes abordem a violência e o assédio;
- c) a adoção de uma estratégia abrangente para implementar medidas com intuito de prevenir e combater a violência e o assédio;
- d) o estabelecimento ou fortalecimento de mecanismos de inspeção e monitoramento;
- e) a garantia de acesso a recursos e apoio às vítimas;
- f) a previsão de sanções;
- g) o desenvolvimento de ferramentas, orientação, educação e formação, bem como o aumento da consciencialização, em formatos acessíveis; e
- h) a garantia de meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive por meio de inspeções do trabalho ou outros órgãos competentes.

Merece destaque, portanto, no plano preceptivo, a obrigação que os Estados assumem de **proibir** o assédio por meio de **lei**, inclusive com a previsão de **penalidades** no caso de descumprimento da norma interna. Também é importante referir o compromisso dos Estados ratificantes em direção à concretização do direito a um meio ambiente laboral livre de assédio, porquanto devem garantir que as políticas governamentais relevantes abordem a questão, com a adoção de uma estratégia abrangente para implementar medidas com intuito de prevenir e reprimir o assédio. A previsão de mecanismos e instrumentos para monitoramento e verificação de conformidade da lei (também por meio de investigação por parte da fiscalização do trabalho ou de outros **órgãos competentes**, inclusive não estatais, ao que se infere), igualmente, deve ser ressaltado como um aspecto positivo muito importante, já que não basta a previsão, sendo necessário sempre o monitoramento das situações laborais. O canal de comunicação das vítimas, mediante a garantia de **acesso a recursos e apoio**, permite que o trabalhador assediado possa realizar a denúncia, tendo a segurança de que não sofrerá represálias por parte do empregador. Por fim, a **conscientização** por meio da **educação** talvez seja um dos aspectos mais importantes a ser destacado, porque, até onde se sabe, não existe outro meio mais eficaz de modificar a **cultura** já estabelecida, sem que se promova um processo cultural, de viés contradogmático, no qual todos possam verificar suas posições (em especial, para que a vítima tome

consciência de sua condição), seguindo o *iter* emancipatório de visibilização (da situação de opressão, exclusão ou discriminação), desestabilização (da situação dominante) e transformação (da realidade hegemônica).

Além destes princípios setoriais, os Estados, com o objetivo de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, devem respeitar, promover e **realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho**¹²:

- a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação no trabalho e na ocupação; e
- e) a promoção do trabalho decente (art. 5).

Mais uma vez, verifica-se a ideia de **concretização** do meio ambiente saudável (livre de assédio), com a conjugação dos princípios e direitos mais caros e essenciais ao direito laboral, consagrados pela OIT, no âmbito mundial.

O direito à igualdade e à não discriminação no trabalho (e na ocupação) mereceu, pelo legislador internacional, um destaque em artigo apartado, assegurando o seu caráter especial frente aos demais princípios (art. 6). Há expressa referência às **mulheres trabalhadoras**, demonstrando uma preocupação com o assédio laboral, de recorte patriarcal, consagrando as lutas feministas por igualdade de condições e de tratamento em relação aos homens trabalhadores¹³. No mesmo sentido, o referido preceito normativo faz explícita referência a

12 Os direitos e princípios essenciais (core obligations) aqui contemplados correspondem às Convenções Fundamentais da OIT, assim qualificadas pelo Conselho de Administração da OIT e que foram enunciadas na Declaração da OIT de 1998. São elas: a Convenção n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930); a Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948); a Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949); a Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração (1951); a Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957); a Convenção n.º 111, sobre a Discriminação no Emprego e Profissão (1958); a Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973; a Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças (1999).

13 O surgimento das campanhas globais acerca da necessidade de conscientização de todos (em especial os homens) sobre a temática da violência e do assédio sexual contra as mulheres, como o *#HeForShe*, o *#MeToo* e o *#NiUnaMenos* foram determinantes para a sensibilização da OIT acerca do problema. Em sentido convergente: GOMES; MARTINS (2020, p. 39).

[...] outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

O caráter contra-hegemônico da norma é patente, com a inclusão, no seu espectro de proteção, de todos os demais trabalhadores “pertencentes a um ou mais grupos de vulneráveis”. O assédio discriminatório, assim, passa a ser coibido, da maneira mais ampla possível, porquanto é admitida a possibilidade de sobreposição de vários “fatores de discriminação” (sexo, raça, gênero, região, origem, religião, crença, aspecto físico, etc). De salientar, ademais, que a norma, relativamente aos fatores de discriminação, é aberta para todas as espécies de discriminação (as existentes e as que vierem a existir), não constituindo, pois, *numerus clausus*.

O **princípio da prevenção** também veio contemplado na Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a). A prevenção, além de princípio do direito ambiental do trabalho¹⁴, é considerada a **palavra de ordem** quando se abordam as questões de segurança e saúde do trabalho ou meio ambiente laboral¹⁵. O que se deve buscar sempre é evitar o dano ou o prejuízo à saúde psicofísica do trabalhador, devendo a reparação (ou ressarcimento) ser a exceção¹⁶⁻¹⁷.

14 O princípio da prevenção tem por finalidade evitar, por intermédio de medidas preventivas, danos ou ofensas ao meio ambiente, por atividade efetiva ou potencialmente causadora de danos. Este princípio é complementar ao princípio do risco mínimo regressivo. Parte-se do pressuposto que é sempre melhor prevenir, do que remediar ou reprimir (CAMARGO; MELO, 2013, p. 63-71)

15 A recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b), em seu art. 6, também sugere a observância da Convenção 155 sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores (1981) e da Convenção 187 acerca do Quadro Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho (2006).

16 A norma determina, no art. 8, que os Estados deverão tomar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo: o reconhecimento do importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal; a identificação, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores em questão e por outros meios, dos setores ou ocupações e modalidades de trabalho em que os trabalhadores e outras pessoas envolvidas estão mais expostos à violência e assédio; e a adoção de medidas para proteger de forma eficaz essas pessoas.

17 Uma vez internalizada a Convenção no ordenamento nacional, cada Estado-Membro deverá adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controle, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho (incluindo violência e assédio baseado em gênero), na medida em que seja razoavelmente praticável, para (art. 9): adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e

Os princípios informadores, contudo, não são suficientes para a concretização do direito ao mundo do trabalho livre do assédio, razão pela qual se faz necessário assegurar uma autêntica eficácia à norma convencional.

4 EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

Com base nos princípios que a norteiam, a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) determina que cada Estado deve adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio e a violência de gênero, consoante preceitua o art. 7.

No que concerne à eficácia convencional, os Estados deverão monitorar e cumprir as leis e regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho.

No intuito de conferir maior eficácia às normas internas (editadas com base nos princípios informadores da norma internacional), os Estados devem garantir acesso fácil a soluções adequadas e eficazes e mecanismos e procedimentos de resolução de disputas e relatórios seguros, justos e eficazes nos casos de assédio laboral¹⁸.

Já o art. 15 da Recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b) preceitua que as vítimas do assédio laboral devem ter acesso à **indenização** em casos de danos psicossociais, físicos ou de qualquer outro dano ou doença que resulte em incapacidade para trabalhar. A crítica a ser feita aqui é quanto ao fato de esta disposição não constar expressamente do texto da própria Convenção 190 (ORGANIZAÇÃO, 2019a). Diante de todas as inovações trazidas pela norma em exame, torna-se inaceitável que o referido preceito figure apenas como uma **sugestão** aos Estados e não como efetiva obrigação.

.....
assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas relativamente à política adotada pelas empresas.

18 Tais como: procedimentos de reclamação e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho; mecanismos de resolução de disputas externos ao local de trabalho; tribunais; proteção contra vitimização ou retaliação contra reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes; e medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos reclamantes e vítimas (art. 10, b). O art. 14 da Recomendação 206 da OIT complementa esta disposição convencional: Os recursos referidos no Artigo 10(b) da Convenção podem incluir: (a) o direito de renunciar com indenização; (b) reintegração; (c) compensação adequada por danos; (d) ordens que requeiram medidas com força executória imediata a serem tomadas para garantir que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas; e (e) honorários advocatícios e custos de acordo com a legislação nacional.

Os Estados, de outro lado, deverão tomar medidas adequadas para proteção da **privacidade** dos indivíduos envolvidos e da **confidencialidade** (na medida do possível e conforme apropriado), garantindo que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam mal utilizados¹⁹, com a previsão de sanções nos casos de violência e assédio (art. 10, d, e).

Especificamente em relação às “vítimas de assédio laboral baseado em gênero”, a norma dispõe que os Estados devem providenciar para que elas tenham acesso efetivo a mecanismos de resolução de litígios e reclamações, apoio, serviços e recursos que são sensíveis ao gênero, seguros e eficazes (art. 10, e)²⁰. O preceito normativo merece elogios, porquanto atenta para a especificidade do assédio discriminatório, procedendo a um tratamento diferenciado.

A Convenção em comento, ao mesmo tempo que inova ao destacar os efeitos da **violência doméstica** (geralmente de jaez patriarcal)²¹, também parece ter sido muito tímida no avanço da proteção contra este tipo de violência, porquanto apenas menciona que os efeitos da violência doméstica devem ser reconhecidos e, “na medida do possível”, deve ser “mitigado” seu impacto no mundo do trabalho²².

19 A Constituição Federal brasileira no art. 5º, IV, assegura “ser livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato” (BRASIL, 1988).

20 A Recomendação 206 complementa este dispositivo convencional, prevendo no art. 16 os “mecanismos de reclamação e resolução de disputas” e no art. 17 o “apoio, serviços e recursos”. *Litteris*: Art. 16. Os mecanismos de reclamação e resolução de disputas para violência e assédio baseado em gênero referidos no Artigo 10(e) da Convenção devem incluir medidas como: (a) tribunais com experiência em casos de violência e assédio baseado em gênero; (b) processamento oportuno e eficiente; (c) aconselhamento jurídico e assistência aos reclamantes e vítimas; (d) guias e outros recursos de informação disponíveis e acessíveis nas línguas amplamente faladas no país; e (e) alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais; Art. 17. Apoio, serviços e recursos para as vítimas de violência e assédio baseado em gênero referidas no Artigo 10(e) da Convenção devem incluir medidas como: (a) apoio para ajudar as vítimas a reingressar no mercado de trabalho; (b) serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível conforme apropriado; (c) linhas diretas 24 horas; (d) serviços de emergência; (e) cuidados médicos e tratamento e apoio psicológico; (f) centros de crise, incluindo abrigos; e (g) unidades policiais especializadas ou policiais treinados para apoiar as vítimas” (ORGANIZAÇÃO, 2019b).

21 Interessante estudo acerca do assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade de provar em juízo esta violência, com base na jurisprudência brasileira, à luz da teoria interseccional de análise social, pode ser encontrada em: SILVA; BRASIL (2020).

22 A Recomendação 206 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019b), embora tenha tão somente efeito de **sugestão**, complementa a norma convencional com as medidas que podem ser adotadas pelos Estados, tais como: licença para vítimas de violência doméstica; acordos de trabalho flexíveis e proteção para vítimas de violência doméstica; proteção temporária contra a demissão de vítimas de violência doméstica, conforme apropriado, exceto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências; a inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho; um sistema de encaminhamento para medidas públicas de mitigação da violência doméstica, quando

A norma prevê, ainda, seja garantido aos trabalhadores o direito de se retirarem de uma situação de trabalho para a qual eles tenham justificativa razoável para acreditar que representa um “perigo iminente e grave para a vida, saúde ou segurança devido à violência e assédio”, sem sofrerem retaliação ou outras consequências indevidas, além, é claro, do dever de informar a gestão (art. 10, g).

A Convenção em exame, da mesma forma, impõe aos Estados convenientes o dever de garantir que os inspetores do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, tenham poderes para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a emissão de ordens que exijam medidas com força executória imediata e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente de vida, saúde ou segurança, sujeito a qualquer direito de recurso para uma autoridade judicial ou administrativa que possa ser previsto por lei (art. 10, h).

A norma cosmopolita, em seu art. 12, deixa inequívoco que as disposições da Convenção devem ser aplicadas por meio de “leis e regulamentos nacionais”, impondo, portanto, aos Estados que adotem normas internas, de eficácia cogente, com base nas normas e princípios convencionais. De outro lado, abrindo um pouco o espaço hermético do **monismo jurídico estatal**, a norma incentiva que as próprias coletividades de trabalhadores possam buscar o combate ao assédio mediante **acordos coletivos**²³ ou “outras medidas consistentes com a prática nacional”, tendo por objeto a “extensão” (acréscimo de medidas protetivas) e a “adaptação” das medidas existentes de segurança e saúde ocupacional para cobrir violência e assédio, desde que não seja alterada ou subvertida a ideia central da própria Convenção. Tudo isso sem prejuízo da adoção de medidas específicas quando e onde necessário.

Outro aspecto fundamental da norma, indutor de processos emancipatórios - precisamente porque objetiva atuar nos processos culturais prévios ao assédio -, diz respeito à educação, envolvendo, nos próprios termos da Convenção, a “orientação”, o “treinamento” e a “sensibilização” (art. 11).

Consultadas as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores (consulta paritária), os Estados ratificantes deverão assegurar que a violência e o assédio laboral sejam tratados nas “políticas nacionais relevantes”, tais como as relativas à “segurança e saúde ocupacional”, “igualdade e não discriminação” e “migração”. Uma vez mais, a Convenção se destaca, no plano **emancipatório**

.....
existentes; e a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.

23 A negociação coletiva vem incentivada pelo art. 4 da Recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b).

programático, ao impor que as políticas públicas nacionais mais importantes para o Estado abordem as questões ligadas ao assédio laboral. E, dentre estas políticas, a norma inclui, além daquelas relativas ao meio ambiente laboral e à não discriminação, a **política migratória**. Indiscutível que na atualidade as questões referentes aos imigrantes (devendo ser incluídos nesta categoria também os refugiados²⁴) são extremamente importantes. Em um mundo tão desigual e com tantos conflitos, não raro, trabalhadores migram para outros países na busca de melhores condições de vida e melhores situações laborais (imigrantes) ou para fugirem de guerras e perseguições políticas, religiosas ou raciais (refugiados)²⁵. Ainda que de maneira **discreta**, a norma convencional consegue efetuar a inclusão de mais uma categoria de trabalhadores, potencialmente vulnerável: os trabalhadores migrantes; o que é digno de encômios.

Da mesma forma, os Estados, observada a consulta paritária, deverão garantir que os empregadores, trabalhadores, sindicatos e “autoridades relevantes” (devendo, no caso brasileiro, ser entendidas, no mínimo, como a Fiscalização do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho²⁶) recebam

[...] orientação, recursos, treinamento ou outras ferramentas, em formatos acessíveis conforme apropriado, sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero (ORGANIZAÇÃO, 2019a).

24 A Recomendação 206 parece não deixar dúvidas quanto a este aspecto, ao dispor em seu art. 10 que os Estados “devem tomar medidas legislativas ou outras para proteger os trabalhadores migrantes, especialmente as trabalhadoras migrantes, independentemente de sua condição de migrante, nos países de origem, trânsito e destino, conforme apropriado, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho” (ORGANIZAÇÃO, 2019b, grifo do autor).

25 Na página eletrônica da Agência da Organização das Nações Unidas para Refugiados (UNHCR/ ANCUR) Brasil é feita a distinção técnica entre os dois conceitos: Os **refugiados** são pessoas que escaparam de conflitos armados ou perseguições. Com frequência, sua situação é tão perigosa e intolerável que devem cruzar fronteiras internacionais para buscar segurança nos países mais próximos, e então se tornarem um ‘refugiado’ reconhecido internacionalmente, com o acesso à assistência dos Estados, do ACNUR e de outras organizações. São reconhecidos como tal, precisamente porque é muito perigoso para eles voltar ao seu país e necessitam de um asilo em algum outro lugar. Para estas pessoas, a negação de um asilo pode ter consequências vitais. Já os **migrantes** escolhem se deslocar não por causa de uma ameaça direta de perseguição ou morte, mas principalmente para melhorar sua vida em busca de trabalho ou educação, por reunião familiar ou por outras razões. À diferença dos refugiados, que não podem voltar ao seu país, os migrantes continuam recebendo a proteção do seu governo (EDWARDS, 2015).

26 Isso significa dizer que estes órgãos devem incluir na formação de seus agentes (seja a formação inicial, quando ingressam na carreira, mediante concurso público, seja a formação continuada, periodicamente, no curso da carreira) a orientação, treinamento e recursos acerca do assédio moral laboral.

No mesmo sentido, os Estados deverão assegurar sejam adotadas políticas públicas com a observância de “campanhas de conscientização”.

5 INTERSECCIONALIDADE E INCLUSIVIDADE

Como visto, não há dúvidas de que a Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) possui características que a tornam uma norma diferenciada, com um grande potencial emancipatório. Merecem destaque, entretanto, duas características, que estão intimamente conectadas: a **interseccionalidade** e a **inclusividade**.

A inclusividade, como visto, permeia toda a norma convencional.

É notório que o legislador internacional tentou abarcar o maior número possível de situações laborais de assédio (GOMES; MARTINS, 2020, p. 41), sempre com ênfase ou especial consideração às categorias ou classes de trabalhadores vulneráveis, o que denuncia o caráter contramajoritário da norma.

Já a introdução da interseccionalidade constitui uma esplêndida inovação.

A teoria da interseccionalidade tem a sua origem no movimento das feministas negras, sendo o termo – de origem sociológica – desenvolvido por Kimberlé Crenshaw²⁷, que significa a possibilidade de sobreposição de vários fatores de opressão, exclusão, dominação ou discriminação a que os seres humanos podem estar sujeitos, ao mesmo tempo, em nossa sociedade (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 74). Traslada para as relações de trabalho, a teoria da interseccionalidade tem importante campo de incidência, porquanto, em inúmeras situações laborais, os trabalhadores podem ser (e são) assediados por vários **fatores discriminantes**.

Relativamente ao assédio com base no sexo e no gênero, fazem-se necessárias algumas diferenciações relevantes: **sexo biológico** (envolve a relação entre cromossomos, hormônios e as características sexuais primárias e secundárias), **gênero** (é a construção social relativa à diversidade biológica), **identidade de gênero** (corresponde à experiência interna e individual que cada pessoa possui em relação ao gênero, podendo ser coincidente ou não com o sexo biológico; no primeiro caso, denominado de **cisgênero** e, no segundo, **transgênero**), **expressão de gênero** (é a forma como se expressa, veste e interage na sociedade) e a **orientação afetivo-sexual** (relaciona-se com o gênero em relação ao qual a pessoa experimenta atração emocional,

27 Vide: CRENSHAW (1991).

afetiva ou sexual) (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 72-73). A Convenção 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), ao que se conclui, protege a pessoa trabalhadora em todas as situações acima, não se restringindo apenas à questão do sexo biológico ou à orientação afetivo-sexual.

É importante lembrar que a interseccionalidade pode ocorrer dentro do mesmo fator de discriminação (sexo/gênero), como por exemplo: um trabalhador com sexo biológico masculino, cisgênero, mas que gosta de se expressar como do gênero feminino e possui orientação afetivo-sexual direcionada para homens (homossexual), possui, de acordo com a posição social majoritária, duas situações de assédio ou discriminação ou dois **déficits**. Em outro exemplo, podemos vislumbrar uma trabalhadora com sexo biológico feminino, transgênero, que se expressa, em algumas oportunidades, como do gênero feminino, com orientação afetivo-sexual para o gênero feminino (homossexual), ela terá quatro fatores de assédio ou discriminação, consoante o modelo social dominante.

Veja-se o seguinte quadro:

Quadro 1: Interseccionalidade

	<i>Status</i> dominante	Fator de assédio
Sexo biológico/gênero	homem	mulher
Identidade de gênero	cisgênero	transgênero
Expressão de gênero	coincidente com o sexo biológico masculino ("espaço masculino")	não coincidente com o sexo biológico masculino ("espaço feminino")
Orientação afetivo-sexual	heterossexual	homossexual

Fonte: Autor/2021 Elaboração: Autor/2021

É claro que todas estas questões relativas ao sexo/gênero envolvem ou estão inter-relacionadas com o **patriarcalismo**. De acordo com Herrera Flores (2005a, p. 121), o patriarcalismo é o exemplo mais evidente do bloqueio "ideológico" do processo de

reação cultural, porquanto apenas um único sistema de valores é imposto como se fosse universal e imutável a todos que coincidam com os pressupostos básicos (masculino, heterossexual, branco, cristão-protestante). O modelo social dominante procede à naturalização das “funções” e “posições” das mulheres (ou do “espaço feminino”) como algo que surge da própria essência do sexo biológico. Assim, tudo que não coincidir com os “pressupostos ideológicos” (ou modelo social dominante) é considerado inferior e, por decorrência, suscetível de dominação, exclusão, opressão ou assédio (HERRERA FLORES, 2005a, p. 121). Com efeito, a norma convencional, ao proteger todas as formas de assédio decorrente do sexo/gênero, avança contra o modelo “hetero-patriarcal-masculino-cisgênero”²⁸.

No que concerne à **questão racial**²⁹ (ALMEIDA, 2018), muito embora a norma convencional não tenha sido explícita, não há dúvidas de que se encontra incluído o assédio discriminatório, em decorrência da raça, pela conjugação do art. 5 (quando a norma menciona a necessidade de observância do princípio fundamental da “eliminação da discriminação”) com o art. 6 (quando a norma refere, além do observância do “direito à não discriminação”, mas também refere a proteção a “grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados”)³⁰. Criticável, de qualquer forma, não haver previsão explícita acerca do “assédio laboral por questões raciais”. Herrera Flores menciona três mecanismos que procedem ao bloqueio ideológico do circuito de reação cultural quanto ao racismo: tirar o racismo do “cultural” e colocá-lo como algo natural, lógico ou quase-biológico (naturalização do racismo); ocultar ou obscurecer os contextos nos quais as situações de encontro ocorrem (desconhecer as origens históricas do racismo, ligadas ao processo de colonização e, atualmente, de descolonização); ao apresentar-se como uma prática sem contexto, aparentando não ser uma reação cultural, o racismo parece ser o “conteúdo básico de toda a ação social” (HERRERA FLORES, 2005a, p. 122). Nesse ponto, a Convenção adotou uma posição conservadora tradicional, perdendo uma grande oportunidade para avançar no campo contra-hegemônico.

No que diz respeito aos outros fatores de discriminação (tais como deficiências de

28 Herrera Flores (2005a, p. 122) utiliza a expressão **hetero-patriarcalismo**. Acrescentamos a **identidade de gênero** e a **expressão de gênero** dominantes: **cisgênero** e **masculino**, respectivamente.

29 Acerca do tema, vide: ALMEIDA (2018).

30 A Recomendação 206 (ORGANIZAÇÃO, 2019b), da mesma forma, é silente em relação à questão racial, havendo apenas referência à Convenção sobre a discriminação no emprego, no art. 5.

todas as espécies, aparência física, obesidade, origem, crenças, religião, etc.), embora não explicitados na norma, encontram-se contemplados, como já mencionado, para toda e qualquer forma (atual e futura) de assédio discriminatório.

6 COMPATIBILIDADE COM A ORDEM JURÍDICA INTERNA

A Constituição da República brasileira consagra o Estado Social e Democrático de Direito, possuindo dispositivos (e princípios derivados) que podem incidir nos casos de assédio laboral. O art. 1º, que trata dos **fundamentos** da Constituição da República, contempla, entre outros: a cidadania; a dignidade da pessoa humana; e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (incisos II, III e IV, respectivamente). Já o art. 3º disciplina os **objetivos fundamentais**, tais como construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I a IV) (BRASIL, 1988).

No que toca às relações internacionais, o Brasil rege-se, entre outros, pelos **princípios**: da prevalência dos direitos humanos; da defesa da paz; do repúdio ao terrorismo e ao racismo; e a da cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (incisos II, VI, VIII e IX, respectivamente) (BRASIL, 1988).

Já no rol dos **direitos individuais fundamentais**, constante do art. 5º da Constituição da República (CR/88), desponta o direito à intimidade e honra do “ser humano trabalhador” (art. 5º, V e X, da CR/88) e que ele não poderá ser submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III) (BRASIL, 1988).

E, relativamente aos **direitos sociais** (art. 6º) (BRASIL, 1988), toda a “pessoa trabalhadora” tem direito à manutenção de sua saúde mental e psíquica, bem como ao meio ambiente laboral hígido (art. 6º c/c arts. 200, VII e 225, todos da CR/88) (BRASIL, 1988).

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a) – não resta dúvidas – enquadra-se na categoria de “tratados ou convenções internacionais de direitos humanos”, porquanto o preâmbulo faz expressa referência às principais declarações de direitos humanos, bem como admite, de maneira explícita, que “a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos

direitos humanos”, constituindo uma “ameaça à igualdade de oportunidades”, sendo “inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente”.

Quanto à possibilidade de adoção no ordenamento jurídico interno, basta seja ela ratificada pelo Estado brasileiro, na forma prevista pela Constituição da República³¹, inexistindo qualquer incompatibilidade com o ordenamento jurídico interno. Ao revés, a Convenção revela-se em plena harmonia com as normas e princípios constitucionais e legais nacionais.

Ademais, conquanto a OIT não a tenha incluído no rol de convenções fundamentais, ao que tudo indica, trata-se apenas de uma questão de tempo, haja vista a natureza de **essencialidade** da norma.

7 CONCLUSÃO

A Convenção nº 190 da OIT (ORGANIZAÇÃO, 2019a), como visto, contempla conceitos amplos de assédio moral e assédio sexual no mundo trabalho, precisamente para dar maior abrangência às situações concretas de assédio e violência.

Além dos princípios universais mais caros ao direito internacional do trabalho, a norma cosmopolita adota princípios específicos, no intuito de conferir maior efetividade no combate ao assédio no trabalho.

A eficácia da norma é assegurada por meio regras que impõem aos Estados ratificantes e aos empresários a obrigação de manter um meio ambiente laboral saudável, livre que quaisquer espécies de assédio.

A inclusividade e a interseccionalidade constituem as características mais marcantes da norma internacional, conferindo-lhe um excepcional potencial contramajoritário.

A Convenção nº 190 da OIT, embora decorrente de um processo cultural prevalentemente regulador, possui uma inegável carga emancipatória, inexistindo qualquer incompatibilidade com o ordenamento jurídico interno.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

31 Possuindo o *status* de “norma constitucional”, se aprovada na forma do art. 5º, § 3º, da CR, ou com força de “lei ordinária”, mas *status* jurídico de norma supralegal, conforme já decidiu o STF, acaso utilizado o procedimento previsto no art. 84, VIII, da CR (BRASIL, 1988).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de, MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo. Ed. LTr, 2013.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, Palo Alto, v.43, p. 1241-1299, jul. 1991. Disponível em: <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/mapping-the-margins-intersectionality-identity-politics-and-violence-against-women-of-color-kimberle-crenshaw1.pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

EDWARDS, Adrian. **Refugiado ou Migrante?** O ACNUR incentiva a usar o termo correto. UNHCR/ACNUR Brasil, Genebra, 1 Oct 2015. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2015/10/01/refugiado-ou-migrante-o-acnur-incentiva-a-usar-o-termo-correto/>. Acesso em: 13 out. 2021.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; MARTINS, Julianne Mendonça Barreto. Convenção n. 190 da OIT sobre violência e assédio no mundo do trabalho: uma análise das políticas de combate ao assédio sexual no trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 16, n. 94, p. 37-57, jan./fev. 2020.

HERRERA FLORES, Joaquín. **El proceso cultural**: materiales para la creatividad humana. Sevilla: Aconcagua, 2005a.

HERRERA FLORES, Joaquín. **Los derechos humanos como productos culturales**: crítica del humanismo abstracto. Madrid: Catarata, 2005b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 42ª sessão Genebra, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190.**

Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmstp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-lisbon%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_729459.pdf&clen=444738&chunk=true. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia.**

Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. 26ª sessão. Filadélfia, 10 mai. 1944. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmstp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F---ro-lima%2F---ilo-brasilia%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_336957.pdf&clen=111124&chunk=true. Acesso em: 13 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 206.**

Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Filadélfia, 21 jun. 2019b. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmstp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-lisbon%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_729461.pdf&clen=356328&chunk=true. Acesso em: 13 out. 2021.

SANTOS, Claiz Maria Pereira dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, p. 53-80, jan./jun. 2020.

SILVA, Daniel Teixeira; BRASIL, Mariane Lima Borges. O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória: um olhar sobre o tema e a justiça do trabalho brasileira à luz da teoria interseccional de análise social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, p. 183-215, jan./jun. 2020.

BIBLIOGRAFIA

FARIA, Renato Vieira de; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 215/2021, p. 117-138, jan-fev/2021.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Violência no mundo do trabalho e novas tecnologias de gestão: os desafios para a construção do trabalho decente no centenário da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 207, p. 341-362, nov. 2019.

SOUZA, Raíssa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A convenção 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 81-104, p. 53-80, jan./jun. 2020.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. Haverá ratificação?: no centenário evento da OIT aprova-se a convenção 190 contra violência e assédio no trabalho. **Proteção: Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho**, Novo Hamburgo, v. 32, n. 332, p. 74-75, ago. 2019.

Publicado originalmente na Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 3, n. 6, 2021