

A ratificação da Convenção n. 190 da OIT como instrumento de promoção da igualdade nas relações de trabalho

Ratification of ILO Convention no. 190 as an instrument to promote equality in labor relations

Recebido em 2.9.2024 | Aprovado em 6.9.2024

Luiza Fortes Molina Morelli

Servidora no Tribunal Regional Federal da 1ª Região, Seção Judiciária de Rondônia. Especialista em Direitos Humanos pela PUC/PR.

Brenno Augusto Freire Menezes

Servidor no Ministério Público do Trabalho da 20ª Região – lotado na Procuradoria do Município de Itabaiana-SE. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Católica de Rondônia.

Resumo: O presente estudo analisou a necessidade de ratificação pelo Brasil da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como ferramenta de promoção da igualdade nas relações de trabalho. O referido tratado internacional reconhece que a violência e o assédio, moral ou sexual, praticados nas relações laborais afrontam o direito humano ao trabalho decente. Além disso, considerando a persistência do cenário de desigualdade de gênero, a Convenção dá especial enfoque à melhoria das condições de trabalho das mulheres. Para tanto, foram apresentados dados teóricos obtidos através das pesquisas bibliográfica e documental, utilizando-se da metodologia qualitativa e do método hipotético-dedutivo. Nesse sentido, a partir da revisão da literatura existente, este estudo buscou demonstrar

os impactos positivos, chegando-se à conclusão de que a ratificação do referido instrumento pelo Brasil funcionará como importante mecanismo de promoção de igualdade das minorias, em especial as mulheres, nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Convenção n. 190 da OIT; assédio moral; assédio sexual; promoção da igualdade; discriminação de gênero.

Abstract: This study analyzed the need for Brazil to ratify Convention 190 of the International Labor Organization (ILO) as a tool for promoting equality in labor relations. This international treaty recognizes that violence and harassment, whether moral or sexual, practiced in labour relations, violate the human right to decent work. Furthermore, considering the persistence of gender inequality, the Convention places special emphasis on improving women's working conditions. To this end, theoretical data obtained through bibliographical and documentary research was presented, using qualitative methodology and the hypothetical-deductive method. In this sense, this research, based on a review of the existing literature, sought to demonstrate the positive impacts, reaching the conclusion that Brazil's ratification of this instrument will serve as an important tool for promoting equality for minorities, especially women in labor relations.

Keywords: ILO Convention no. 190; moral harassment; sexual harassment; promotion of equality; gender discrimination.

Sumário: 1 Introdução. 2 A problemática dos assédios moral e sexual nas relações de trabalho. 2.1 Assédio moral nas relações de trabalho. 2.2 Assédio sexual nas relações de trabalho. 3 Apontamentos sobre a Convenção n. 190 da OIT e o direito humano à igualdade no trabalho. 4 A ratificação da Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho como instrumento de promoção da igualdade nas relações de trabalho. 5 Considerações finais.

1 Introdução

A promoção do trabalho decente e em condições de igualdade para mulheres é assunto atual e urgente. Ainda hoje, segundo estudos da Conferência Internacional do Trabalho, elas recebem, em média, vinte por cento a menos que os homens por trabalho de igual valor. Além disso, têm maiores probabilidades de serem vítimas de assédio e violência no trabalho, independentemente do cargo que ocupem.

Alerta a esse problema, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vinha, há alguns anos, realizando estudos e discussões acerca do tema, os quais resultaram na Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, primeiro documento da organização a versar especificamente sobre o tema. Todavia, a Convenção ainda não foi ratificada pelo Estado brasileiro.

O presente artigo tem como objetivo principal analisar a necessidade de ratificação, pelo Brasil, da Convenção n. 190 da OIT como instrumento de promoção da igualdade no mercado de trabalho, apontando os diversos impactos positivos do compromisso brasileiro com o aludido tratado para a inserção, manutenção e ascensão de mulheres no mercado de trabalho.

De modo a atingir tal objetivo, será feita a correlação do documento com outras convenções da OIT ligadas à temática, bem como com os dispositivos do ordenamento jurídico brasileiro já existentes, para, então, buscar definir os impactos positivos que a ratificação do documento terá para as relações laborais brasileiras.

O estudo da Convenção n. 190 é de extrema importância não só para a comunidade jurídica, mas para a sociedade como um todo, tendo em vista que garantir um trabalho livre de assédio e violência é garantir o trabalho decente, direito de todos, reconhecido nacional e internacionalmente. O conceito de trabalho decente^[1] tutela não apenas o acesso a um posto de trabalho, mas o acesso a um trabalho que promova e respeite os direitos dos trabalhadores, em especial à vida e à saúde física e psíquica.

Nesse sentido, considerando que, das mulheres que trabalham ou já trabalharam, 76% já vivenciaram situações de violência ou abuso, e que tais práticas afetam não só a saúde física das trabalhadoras, mas também a psicológica, refletindo na prestação do serviço e também em sua vida familiar e social, os documentos analisados neste estudo representam inegável avanço, consistindo em marcos no fortalecimento do trabalho decente, objetivo da OIT. Quanto ao Brasil, carente de legislação sobre o tema, sua ratificação se torna ainda mais necessária.

O estudo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda seção aborda a problemática dos assédios moral e sexual nas relações laborais, seus efeitos deletérios para os trabalhadores e a omissão legislativa brasileira que permite a perpetuação das referidas

práticas A terceira seção apresenta revisão de literatura acerca das convenções da OIT que tratam da desigualdade de gênero, aborda o conceito de trabalho decente e traz uma análise da legislação existente no Brasil acerca de violência, assédio e discriminação de gênero nas relações laborais, incluindo a Convenção n. 190 da OIT, objeto do presente estudo. A quarta seção apresenta conclusões a respeito dos impactos positivos advindos da ratificação e implementação da Convenção pelo Estado brasileiro. Na derradeira seção, são tecidas as considerações finais.

Para o desenvolvimento desta pesquisa hipotético-dedutiva de cunho qualitativo, foram levantadas informações em fontes bibliográficas e documentais, dentre elas doutrinas e artigos científicos pátrios e supranacionais que tratam da temática a seguir abordada.

2 A problemática dos assédios moral e sexual nas relações de trabalho

Apesar da evolução dos mecanismos de combate, é possível notar que a violência, os maus tratos e agressões permanecem presentes e constantes em nosso cotidiano, em todos os âmbitos, inclusive no laboral.

Dentre os referidos comportamentos, destacam-se os assédios moral e sexual praticados pelo empregador e até mesmo por colegas de trabalho, os quais causam inúmeros prejuízos à saúde psíquica e física de suas vítimas, merecendo a devida reprimenda, em especial por parte do Estado.

2.1 Assédio moral nas relações de trabalho

Segundo a melhor doutrina, o assédio moral no trabalho se configura com a prática de qualquer conduta abusiva, seja por gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no meio ambiente laboral (Hirigoyen, 2010, p. 64).

Trata-se de conduta que busca desestabilizar o emocional da vítima, fazendo com que ela enfrente duros constrangimentos, vexames e abalos psíquicos.

Conforme pontuado por Barreto (2003), o assédio moral se dá de forma sutil nas mais diversas manifestações, como por exemplo: desqualificar profissionalmente; espalhar boatos; assediar e chamar a atenção em público; esconder uma ferramenta de trabalho e acusar a vítima pelo sumiço; entre outras situações. Esse tipo de assédio pode se dar de diferentes formas, sendo as mais recorrentes a vertical, a horizontal, a organizacional e o *bossing*.

O assédio vertical ou descendente é aquele que ocorre quando as condutas abusivas partem do empregador ou de outros sujeitos em posição hierárquica superior contra os trabalhadores, enquanto no horizontal ou ascendente, extremamente raro de acontecer, as atitudes agressivas partem de uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima (Thome, 2008).

O assédio moral organizacional é o processo reiterado de condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais que objetivam o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo. Por fim, o assédio vertical + descendente ou *bossing*, alcunhado recentemente na obra de Miziara (2019), resta configurado quando ocupantes de cargos de direção na empresa praticam comportamentos abusivos contra empregados que os incomodam, de modo que estes peçam demissão e a empresa reduza gastos provenientes de uma demissão sem justa causa.

Cumprido ressaltar que a aludida modalidade de assédio pode ser utilizada como ferramenta de discriminação de gênero por meio dos seguintes comportamentos: I) criação de obstáculos para que gestantes compareçam a consultas médicas; II) exigência às empregadas para que não engravidem ou imposição de dificuldades de ascensão profissional às trabalhadoras que venham a engravidar; III) desconsideração da opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

São vários os efeitos deletérios causados por essa modalidade de violência laboral. Em sua obra *Violência, saúde e trabalho*, Barreto (2003) destaca os seguintes problemas que podem ser apresentados pelo trabalhador vítima de assédio moral: tristeza, sensação de inutilidade, diminuição da libido, pensamentos confusos, insegurança, pensamentos de suicídio, vontade de vingar-se, medo exagerado, aumento da pressão arterial, entre outros.

Indo um pouco além, Pereira (2012) ressalta que as agressões sofridas pelas vítimas trazem consequências, causando distúrbios físicos. Na maioria das vezes, as pessoas sofrem de problemas do aparelho respiratório, como falta de ar e sensação de sufocamento, e do aparelho digestivo, além de sintomas como dores musculares, dor de cabeça, dor na coluna, dificuldade de concentração, perda de memória, insônia, chegando a desenvolver até depressão.

No mais, cumpre pontuar que os trabalhadores encontram inúmeros obstáculos quando precisam provar que são vítimas da violência ora versada, sendo raras as provas materiais a serem produzidas nesse caso, problemática que se agrava, segundo (Rufino, 2006), em razão da ausência de legislação nacional que trate deste tema.

Sobre a referida omissão, cumpre ressaltar que o Projeto de Lei n. 4742 de 2001, que tipifica o crime de assédio moral no meio ambiente laboral, só foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 12.3.2019, seguindo para votação no Senado. Todavia, até a data de 10/10/2023, a aludida matéria ainda não havia sido votada pela Câmara alta. No ano de 2021, foi proposto projeto de lei que discriminaria as condutas que caracterizam assédio moral praticado pelos empregadores contra os empregados, causadoras de dano extrapatrimonial, suscetíveis de indenização (PL n. 2203/2021). Entretanto, o projeto não chegou nem a ser discutido, sendo arquivado em 22.12.2022, ao final daquela legislatura.

Até o ano de 2023, só há notícias de leis que combatem o assédio moral nas relações de trabalho no âmbito da administração pública; citam-se como exemplos: Lei n. 1.163, de 24.4.2000 (Iracemápolis-SP); Lei n. 3.243, de 15.5.2001 (Cascavel-PR); Lei n. 358, de 19.7.2011 (Guarulhos-SP); Lei n. 1.078, de 5.11.2001 (Sidrolândia-MS); Lei n. 2.982, de 17.12.2001 (Jaboticabal-SP); Lei n. 2.120, de 20.11.2001 (Ubatuba-SP); Lei Complementar n. 498, de 19.12.2003 (Porto Alegre-RS); Lei n. 9.225, de 27.4.2010 (Santo André-SP); Lei n. 4.205, de 4.5.2006 (Catanduva-SP); e Lei n. 9.875, de 20.12.2022 (Belém-PA).

Contudo, apesar da omissão legislativa federal quanto ao tema, não há na jurisprudência trabalhista óbice à responsabilização dos infratores. Nesse sentido, vide RRAg-11389-33.2015.5.01.0024 e RRAg-1000578-05.2017.5.02.0022.

2.2 Assédio sexual nas relações de trabalho

Na seara trabalhista, o assédio sexual possui conceito bem mais amplo que o previsto no Código Penal, no qual a conduta foi tipificada como crime, nos termos do art. 216-A, que assim prescreve:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o assédio sexual no âmbito laboral pode ser conceituado como a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Indo além, Delgado (2017) define o assédio sexual como a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação a outra, sendo, regra geral, as mulheres as vítimas principais dessa prática no mundo laborativo.

Essa modalidade de assédio se diferencia do assédio moral, tendo em vista que o assédio sexual, nas palavras de Pamplona Filho *et al.* (2016), atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere sua dignidade psíquica.

O assédio sexual é dividido em duas espécies, podendo se dar por chantagem ou por intimidação. O assédio sexual por chantagem, ou *quid pro quo*, conforme lição de Santos (2002), resta configurado quando há a prática de ato, físico ou verbal, de alguém visando a molestar outrem, do mesmo sexo ou do sexo oposto, no trabalho ou em razão dele, aproveitando-se o assediador da condição de superior hierárquico ou de ascensão econômica sobre o assediado. Já o assédio por intimidação ou horizontal é aquele que ocorre entre empregados, não havendo necessariamente uma relação de hierarquia, com intenção de restringir, sem justo motivo, a atuação de alguém no labor ou de criar uma circunstância ofensiva ou abusiva ou um ambiente laboral hostil, ainda que o assediado não venha a sofrer punição ou a perder a posição funcional ostentada antes do assédio (Santos, 2002).

Assim como na modalidade moral, o assédio sexual pode desencadear inúmeros efeitos deletérios em suas vítimas, de cunho predominantemente psicológico, como por exemplo dores de cabeça, cansaço excessivo, estresse, ansiedade e depressão, levando, conseqüentemente, a uma considerável diminuição do bom andamento e da produtividade no trabalho.

Da mesma forma que no assédio moral, trata-se de má conduta, de difícil formação probatória e sem legislação protecionista no âmbito trabalhista. Todavia, quando devidamente provada, gera graves conseqüências aos assediadores, permitindo à vítima pleitear a rescisão indireta do seu contrato com base no disposto no art. 483 da CLT. Se o agressor for empregado, será demitido por justa causa, com fulcro no art. 482, *b*, da CLT, e se for o empregador, deverá indenizar a vítima por danos morais (art. 5º, X, CF/1988).

3 Apontamentos sobre a Convenção n. 190 da OIT e o direito humano à igualdade no trabalho

Os direitos humanos podem ser definidos como garantias legais universais que protegem e defendem indivíduos e toda a sociedade contra ações ou omissões dos Estados que possam vir a atentar contra a dignidade da pessoa humana.

Conforme preciosas lições de Arendt (1977), os direitos humanos pressupõem a cidadania, não apenas como um fato e um meio, mas sim como um princípio, pois privar sujeitos da cidadania afeta substancialmente a condição humana, uma vez que o ser humano privado de suas qualidades acidentais – seu estatuto político – estará privado também de sua substância. Vale dizer: tornado pura substância, perde a sua qualidade substancial, que é a de ser tratado pelos outros como semelhante.

Assim, conforme bem pontuado por Alvarenga (2008), perceber os direitos humanos e a dignidade humana como valores impulsionadores de todo o direito nos faz penetrar na alma do homem, esquecido e desnecessário, para podermos admirar as suas qualidades.

Dentre os direitos humanos, destaca-se o direito ao trabalho digno, o qual busca garantir a toda pessoa uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência

compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (Almeida; Pozzoli, 2014). Esse direito só é concretizado quando observado outro importante direito humano, o direito à igualdade.

Aludido entendimento encontra base internacional na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, em 2023, completou setenta e cinco anos de existência e traz consigo importantes reflexos no mundo pós-guerra mundial, devastado e assolado por diversas mazelas. Conforme disposto no artigo 23 do referido documento,

toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego [...], sem discriminação alguma, [receber] salário igual por trabalho igual [...], que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social [...].

Todavia, antes mesmo da promulgação dessa importante declaração, organizações internacionais já empreendiam incansáveis esforços para garantir o direito humano ao trabalho digno a todos, sem distinção. Dentre essas instituições, destaca-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes para pôr fim à Primeira Guerra Mundial, a OIT tem como objetivo primordial promover a justiça social. É responsável por formular normas internacionais do Trabalho, consubstanciadas em convenções e recomendações.

A OIT possui documentos que alicerçam sua atuação, como a Declaração de Filadélfia, de 1944, a qual estabelece quatro ideias fundamentais, que constituem até hoje princípios básicos. Dentre eles, destaca-se para o presente artigo o princípio de que o trabalho deve ser fonte de dignidade e que todos têm direito à igualdade de oportunidades.

Outro documento base da OIT é a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. Foram elencados quatro direitos que devem ser observados por todos os membros da Organização, independentemente da ratificação das convenções correspondentes a eles (denominadas de *core obligations*), pois decorrem do compromisso com o fato de pertencerem à Organização. No ano de 2022, esse rol foi alterado, tendo sido acrescentado o direito a

um ambiente de trabalho seguro e saudável aos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Para fins deste estudo, destaca-se o direito à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, com as correspondentes Convenção n. 100 sobre a igualdade de remuneração e Convenção n. 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, ambas ratificadas e em vigência no Brasil há mais de cinco décadas.

A partir da missão de promover a justiça social e de seus cinco princípios básicos, neles incluído o direito à eliminação da discriminação nas relações de trabalho, a OIT definiu objetivos estratégicos para sua atuação, cujo ponto de convergência é o trabalho decente.

Conceito formalizado pela Organização em 1999, o trabalho decente consiste na promoção de oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a trabalhos produtivos e de qualidade, essenciais para a redução da pobreza e desigualdades sociais (Alvarenga, 2015, p. 129).

Assim, não restam dúvidas de que o direito humano ao trabalho decente não envolve apenas o acesso a um posto de trabalho, mas sim a um trabalho que garanta condições dignas, com respeito à integridade física, psíquica, intelectual, moral e social dos trabalhadores.

De modo a erradicar a prática de violências que causem prejuízos à integridade dos trabalhadores, a OIT, após estudos e discussões acerca do tema, adotou a Convenção (n. 190) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho.

A Convenção n. 190 foi aprovada na 108ª Conferência da OIT, no dia 21 de junho de 2019. Tem ampla abrangência, aplicando-se a todos os envolvidos no mundo do trabalho, como empregados, ex-empregados, candidatos a emprego, autônomos, voluntários, estagiários, aprendizes e gestores.

O referido tratado internacional dá especial enfoque ao direito à igualdade, ao conceituar a violência e o assédio em razão do gênero como aqueles "dirigidos contra as pessoas em razão do seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluído o assédio sexual". Representa um avanço na forma como o assédio moral é tratado no Brasil, pois convencionou-se

que a sua caracterização dependeria de uma conduta reiterada, ao passo que a Convenção estabelece a ocorrência de um único ato como capaz de caracterizar a ocorrência do assédio moral.

Ademais, o documento normativo inova ao abordar a violência e o assédio pautados em questões de gênero, esclarecendo que tais práticas afetam de maneira mais intensa certos grupos, especialmente mulheres e demais minorias.

Ante o exposto, não restam dúvidas de que a Convenção n. 190 da OIT se apresenta como importante mecanismo à promoção da igualdade nas relações de trabalho, devendo ser ratificada pelo Brasil devido aos motivos a seguir expostos.

4 A ratificação da Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho como instrumento de promoção da igualdade nas relações de trabalho

Ao trazer, no bojo do artigo primeiro, alínea *a*, o conceito de violência e assédio no mundo do trabalho, e na alínea *b* o conceito de violência e assédio com base no gênero, a Convenção n. 190 da OIT demonstra claramente a problemática da desigualdade nas relações de trabalho. Assim, como reflexo da sociedade predominantemente patriarcal, também as relações de trabalho são influenciadas por tal pensamento, culminando na divisão sexual do trabalho, que busca relegar às mulheres os postos majoritariamente relacionados aos cuidados, de menor remuneração, dificultando-lhes o ingresso, a manutenção e a ascensão no mercado de trabalho. Importante ressalva deve ser feita, ainda, à maior incidência de violência e assédio no trabalho direcionada às mulheres, como mais uma das facetas da sociedade patriarcal. Também não se olvida que a desigualdade de gênero afeta de diversas formas as mulheres, a depender das interseccionalidades de discriminação (recortes de raça, orientação sexual, deficiência e demais populações minoritárias, a exemplo da LGBTQIAPN+).

A promoção da igualdade nas relações de trabalho é materialização do trabalho decente, objetivo primordial da OIT, e é imprescindível à efetividade da Agenda 2030 da ONU, encontrando substrato internacional e pátrio para que seja efetivada. Citam-se como exemplos a Declaração

Universal dos Direitos Humanos; os pactos internacionais de direitos humanos; as convenções da OIT; a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Para Santos e Pamplona Filho (2019), o princípio da isonomia pressupõe a igualdade de oportunidades, o respeito à dignidade, bem como o pleno e igualitário exercício dos direitos e liberdades fundamentais por todos os seres humanos, constituindo-se como norma de *jus cogens*, ou seja, de observância obrigatória pelos Estados. Nesse cenário de construção de arcabouço protetivo da igualdade formal, a ratificação pelo Brasil da Convenção n. 190 da OIT será de extrema relevância para a concretização da igualdade material nas relações de trabalho e a prevenção das situações de violência e assédio com base no gênero.

Embora ainda não ratificada, a Convenção n. 190 já produz efeitos positivos no Brasil, por força de sua temática ser reconhecida como *core obligation*, sendo utilizada como fonte material do direito (art. 8º da CLT), baliza interpretativa e reforço de argumentação, pois totalmente em consonância com a principiologia da Carta Magna de 1988, tendo como vetor axiológico a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV). Nesse sentido, lições de Porto e Conforti (2019, p. 75):

De todo modo, independente da sua entrada em vigor, as disposições da nova Convenção (n. 190) poderão ter alcance com a sua ampla divulgação, conscientização sobre a necessidade da maior proteção dos trabalhadores e mudança de certas posturas violadoras de direitos humanos, além de servir de horizonte para a interpretação dos tribunais, no julgamento de casos concretos e como fonte de reivindicações sindicais. Isso ocorre, inclusive, porque os termos da nova Convenção são compatíveis com os princípios adotados pela Constituição de 1988.

No Brasil, a nova Convenção poderá auxiliar nos julgamentos pela Justiça do Trabalho, para o aumento da proteção, caso o magistrado identifique a violação de direitos consagrados nas oito Convenções fundamentais da OIT, segundo a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, instrumentos que não necessitam de ratificação pelos Estados-Membros para a aplicação, já que tratam de matérias consideradas princípios orientadores da OIT, como o combate ao trabalho escravo, ao trabalho infantil, à discriminação, à desigualdade salarial e a atitudes antissindicais.

A ratificação desse tratado internacional atuará impulsionando a atividade legislativa cada vez mais no sentido de ampliar a proteção contra a violência e a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, uma vez que as recentes alterações legislativas, apesar de relevantes, ainda se apresentam insuficientes. Como exemplos, citam-se a Lei n. 14.457/2022, que instituiu o Programa “Emprega + Mulheres”, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação, entre outras medidas, de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho (art. 1º, VI), bem como a Lei n. 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Ademais, é urgente e necessária a ampliação das possibilidades de enquadramento do assédio moral, tendo em vista que, diante da ausência normativa de um conceito, a jurisprudência foi construída no sentido de tipificá-lo como resultado da reiteração de condutas assediadoras, ao passo que a Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho dispõe expressamente acerca da possibilidade de uma única ocorrência já caracterizá-lo.

A ampliação do enquadramento do assédio moral atende a balizas já adotadas pelo Estado brasileiro, extraídas de uma interpretação sistemática, a exemplo do conceito contido na Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil e alçada recentemente ao status de *core obligation*, segundo o qual a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de doenças, “mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (artigo 3, e), já que a prática reiterada de condutas, necessária atualmente para a caracterização do assédio moral, pode levar a quadros de adoecimento psicológico e físico.

Para além da esfera legislativa, servindo como norte para a definição de políticas públicas do Poder Executivo e parâmetro de convencionalidade e constitucionalidade para o Poder Judiciário (se ratificada pelo rito especial do § 3º do art. 5º da CRFB, caso contrário com hierarquia supralegal, como já decidido pelo STF no RE 466.343-1/SP), no sentido da Recomendação 123/2022 do CNJ para a consideração nas decisões do Poder Judiciário dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos e da jurisprudência da Corte IDH, a ratificação da

Convenção n. 190 atuará, ainda, na esfera privada das relações, nela incluídas as do trabalho, diante da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e da obrigação das empresas em observar tais direitos (Princípios de Ruggie, Decreto n. 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos).

5 Considerações finais

O presente artigo objetivou, a partir de análise teórica e de revisão da literatura, demonstrar os impactos positivos da ratificação da Convenção n. 190 da OIT pelo Brasil, especificamente no combate à violência e assédio contra mulheres no mundo do trabalho.

Constatou-se que esse tratado internacional é de extrema relevância, haja vista abordar especificamente o tema de forma pioneira na Organização Internacional do Trabalho, bem como por representar um avanço no arcabouço jurídico pátrio, diante da insuficiência de legislação específica nas searas trabalhista, cível e criminal.

Inúmeras são as formas de violência e assédio baseadas no gênero, dirigidas às mulheres. Não se pode olvidar que elas são vítimas de violência doméstica, importunação sexual em transportes públicos, feminicídio, discriminação no mercado de trabalho, para citar apenas alguns exemplos, além dos assédios moral e sexual praticados nas relações laborais.

Dessa forma, não restam dúvidas quanto à necessidade de ratificação pelo Estado brasileiro da Convenção n. 190 da OIT, documento internacional de extrema importância como elemento para o combate à violência e ao assédio baseados no gênero e a promoção da igualdade no mundo do trabalho, tendo em vista que o Brasil ainda se limita a combater as violências no ambiente laboral apenas no âmbito das administrações públicas municipais.

Referências

AÇÕES pouco efetivas das empresas desestimulam denúncias de assédio moral e sexual, revela pesquisa. **Gênero e Número**, [s. l.], 10 dez. 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/32485ck2>. Acesso em: 3 ago. 2024.

ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana. In: KNOERR, Fernando Gustavo; KFOURI NETO, Miguel (coord.). **Diálogos (im)pertinentes: dignidade humana**. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2008.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 49, n. 95, p. 123-141, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://tinyurl.com/ybyfkpze>. Acesso em: 3 ago. 2024.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 6. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília: MPT, maio 2017. Disponível em: <https://tinyurl.com/y3csmx3a>. Acesso em: 3 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-11389-33.2015.5.01.0024**. Disponível em: <https://tinyurl.com/mpz5wumv>. Acesso em: 3 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-1000578-05.2017.5.02.0022**. Disponível em: <https://tinyurl.com/y6n7nbuh>. Acesso em: 3 ago. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. de Maria Helena Kuhner. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

MIZIARA, Raphael. **Moderno dicionário de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. v. 1. 204 p.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://tinyurl.com/mr2kz4dj>. Acesso em: 3 ago. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100.** Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Genebra, 1951. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdzkbp9k>. Acesso em: 24 set. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111.** Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra, 4 de junho de 1958. Disponível em: <https://tinyurl.com/494m6xt4>. Acesso em: 24 set. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 190.** Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra, 21 de junho de 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/27t7p2c9>. Acesso em: 24 set. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Iniciativa mulheres no trabalho:** o impulso para a igualdade. Relatório do Diretor-Geral. 107^a Sessão, Genebra, 2018. Disponível em: <https://tinyurl.com/53bk2ays>. Acesso em: 3 ago. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris, 1948. Disponível em: <https://tinyurl.com/44k3m7mk>. Acesso em: 24 set. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito Unifacs**, Salvador, n. 190, 2016. Disponível em: <https://tinyurl.com/29xw7jxv>. Acesso em: 4 ago. 2024.

PEREIRA, Camila Cipola. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Intertemas**, Presidente Prudente-SP, v. 6, n. 6, 2010. Disponível em: <https://tinyurl.com/4rb97c89>. Acesso em: 3 ago. 2024.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia; CONFORTI, Luciana Paula. Haverá ratificação? No centenário evento da OIT aprova-se a Convenção 190 contra violência e assédio no trabalho. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo-RS, ago. 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/3ydp8rny>. Acesso em: 3 ago. 2024.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/yrwrjx8p>. Acesso em: 24 set. 2024.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, n. 230, v.19, p. 28-48, ago. 2008.

Notas

- [1] Em relação ao conceito de trabalho decente, conferir <https://tinyurl.com/57ryrnkb>.