

A CONVENÇÃO 190 DA OIT: TRABALHO DECENTE E A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO NO TRABALHO

Alessandro Santos Silveira*
Eugênio Hainzenreder Junior**

RESUMO

O presente artigo realiza um paralelo entre o trabalho decente, a violência e o assédio no trabalho. Discorre acerca do direito do trabalho e sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana. Contextualizando o surgimento desse ramo do direito, bem como o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, através de suas normatizações, convenções e recomendações; debruça-se sobre a pauta do trabalho decente, abordando a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, tecendo-se considerações sobre a importância de sua ratificação pelo Brasil.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Dignidade da pessoa humana. Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente. Violência e assédio.

Sumário: 1. INTRODUÇÃO. 2. DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. 2.1. Princípio da dignidade da pessoa humana. 2.2. Direitos e Garantias Fundamentais. 2.3. Contexto histórico do surgimento do direito do trabalho. 2.4. Surgimento da Organização Internacional do Trabalho. 2.4.1. Normatização Internacional do Trabalho na OIT. 2.4.1.1. Convenções Internacionais do Trabalho. 3. A PAUTA DO TRABALHO DECENTE DA OIT E A CONVENÇÃO 190: COMBATE AO ASSÉDIO E A VIOLÊNCIA NO TRABALHO. 3.1. Declaração do centenário da Organização Internacional do Trabalho. 3.2. Definição de trabalho decente e objetivo estratégico da eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação. 3.3. A Convenção 190 da OIT: considerações sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho. 3.3.1. Formas de violência e assédio tratadas na Convenção. 3.3.2. Normatização e aplicação da Convenção 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS. 5. REFERÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo analisará a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em junho de 2019, que criou dispositivos internacionais acerca da violência e assédio no mundo do trabalho.

A questão é de suma importância social ao se constatar os graves casos de violência laboral dessa natureza que se tem notícia no mundo, bem como em razão de, até então, não existir normatização internacional proibitiva que versasse sobre esse assunto, apenas, como é o caso do Brasil, leis complementares em nível municipal e estadual.

O primeiro tópico relacionará o princípio da dignidade da pessoa humana com o direito do trabalho, bem como firmará o seu vínculo com os direitos e garantias fundamentais previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Ainda, examinará o contexto histórico do surgimento do direito do trabalho e da OIT, além de observar a normatização internacional, com escopo específico para analisar a Convenção 190.

No segundo tópico, parte específica do artigo, será definido o conceito de trabalho decente, sendo realizado um paralelo com a violência e o assédio laboral. Também serão

* Graduando no Curso de Ciências Jurídicas e Sociais na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. E-mail: alessandro.silveira@edu.pucrs.br.

** Orientador. Professor Doutor da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: eugenio.junior@pucrs.br.

abordadas considerações acerca da normatização e dos tipos de violência tratados no instrumento internacional.

Por fim, confrontada a parte geral e especial do trabalho, o objetivo será demonstrar, através do método dedutivo, a importância da adoção e ratificação da convenção pelos países membros da OIT, como forma de trazer para o seu território a normatização proibitiva e, por conseguinte, mitigar essa violência sem tamanho no ambiente do trabalho.

2. DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O labor engrandece e dignifica o homem, porquanto, enquanto atividade, é sabido que dele se conseguem recursos e meios indispensáveis à subsistência humana. Ele representa uma necessidade vital, bem como algo em que advém conquistas e valorização em âmbito familiar e social. Outrossim, relevante pontuar que o trabalhador possui direito à moradia, à educação, à participação social e à contraprestação justa, vez que, ceifado desses direitos, o indivíduo não dispõe de meios para viver dignamente.

Assim, tendo em vista a proposição do presente estudo, importante abordar o que efetivamente é o princípio da dignidade da pessoa humana e em que tipo de direitos ele está representado.

2.1. Princípio da dignidade da pessoa humana

Preliminarmente ao estudo do princípio da dignidade da pessoa humana, é necessário distinguir a conceituação de dignidade da pessoa humana com a de dignidade humana. Desse modo, tem-se que a primeira tem relação com o homem de modo individual, enquanto a segunda se dirige à coletividade¹. Eduardo Bittar leciona que “a ideia de dignidade da pessoa humana hoje, resulta, de certo modo, da convergência de diversas doutrinas e concepções de mundo que vêm sendo construídas desde longa data na cultura ocidental”². Destarte, de maneira prefacial e para melhor absorção, é necessária uma análise voltada na perspectiva histórica e filosófica³.

É necessário destacar que o fulcro da ideia do valor da pessoa humana identifica uma de suas origens no pensamento clássico e no ideário cristão. Não obstante, encontra-se tanto no Antigo quanto no Novo Testamento menções acerca de o ser humano ter sido criado à imagem e semelhança de Deus, sendo dotado “de um valor próprio e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento”⁴.

Um conceito associado a dignidade – *dignitas* – na antiguidade clássica grega e romana é o *status* pessoal de certos indivíduos ou a proeminência que determinadas instituições possuíam⁵. Como um *status* pessoal, a dignidade traduzia a posição política ou social originada, primordialmente, da titularidade de funções que exercia, assim como do reconhecimento de feitos pessoais ou de integridade moral⁶. Outrossim, a terminologia

¹ ZISMAN, Célia Rosenthal. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 96, jul./ago. 2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.96.06.PDF. Acesso em: 25 set. 2019.

² BITTAR, Eduardo Carlos B. Hermenêutica e Constituição: a dignidade da pessoa humana como legado à pós-modernidade. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio Saraiva (Orgs). **Dignidade da Pessoa Humana: Fundamentos e Critérios Interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 246-247.

³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 34.

⁴ STARK, David Charles, [s.d.] *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 34.

⁵ BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2014, p. 14.

⁶ *Ibidem*, p. 14.

também foi “utilizada para qualificar certas instituições, como a pessoa do soberano, a coroa ou o estado, em referência à supremacia dos seus poderes”⁷.

Durante muito tempo, até meados do século XVIII, a dignidade não estava relacionada aos direitos humanos. Observa-se que, na Declaração Universal de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, ela estava intimamente ligada com funções e posições públicas⁸. Portanto, na cultura ocidental até o século XVIII, atribuía-se à dignidade o sentido de posição ou classificação mais elevada, um *status* de superioridade⁹. Quantificava-se a dignidade, admitindo-se a existência de pessoas mais dignas ou menos dignas.

Em outra perspectiva, no pensamento estoico de Zenão de Cício¹⁰, discípulo de Aristóteles, a dignidade era tida como inerente ao ser humano, valor que o tornava diferente das demais criaturas, no sentido de que todos os homens eram dotados e iguais em dignidade¹¹. Outrossim, também mais voltada à compreensão que temos atualmente, Marco Túlio Cícero defendia que “o homem deve levar em conta os interesses de seus semelhantes, pelo simples fato de também serem homens, razão pela qual todos estão sujeitos às mesmas leis naturais, de acordo com as quais é proibido que uns prejudiquem aos outros”¹².

Com isso, teve início uma percepção de dignidade a qual se vinculava com a pretensão de respeito e consideração a que fazia jus cada um dos seres humanos¹³. Assim, especialmente em Roma, e a partir das formulações filosóficas de Cícero, tomou forma a noção de dignidade desvinculada ao sentido de *status*, cargo ou posição social¹⁴.

Apesar das considerações feitas acerca da história e evolução do conteúdo da dignidade da pessoa humana que, indubitavelmente trouxe certa luz e noção de sua juridicidade, difícil é conceituá-la de maneira derradeira e satisfatória¹⁵. O fato de configurar uma qualidade inerente a qualquer ser humano – e aqui se busca lição em Michael Sachs – pela qual muitas vezes se identifica o ser homem, acaba por simplesmente não auxiliar na satisfação do que é a dignidade¹⁶. Sucintamente, a rasa afirmação de que a dignidade humana é algo inseparável do homem não contribui ao seu entendimento.

Corroborando a afirmação da tarefa árdua que é dizer o que é dignidade, já se alegou “ser mais fácil desvendar e dizer o que a dignidade não é do que expressar o que ela é”¹⁷.

⁷ *Ibidem*, p. 14.

⁸ Art. 6: “[...] todos os cidadãos são iguais aos olhos da lei e igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos”. (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Biblioteca virtual de Direitos Humanos. **Declaração de direitos do homem e do cidadão**. França, 1789. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-à-criação-da-Sociedade-das-Nações-até-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 28 set. 2019).

⁹ BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo**: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2014, p. 14.

¹⁰ FARAGO, Cátia Cilene; SAMPAIO; Carlos Magno Augusto; FERREIRA, Maria de Nazaré Sampaio. O pensamento político de Zenão de Cício como princípio fundamental dos Direitos Humanos. In: V Encontro Anual da ANDHEP. **Anais...** 17 a 19 de setembro de 2009, Belém, 2009. Disponível em: <http://www.andhep.org.br/anais/arquivos/Vencontro/gt1/gt01p05.pdf>. acesso em: 28 set. 2019.

¹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 34.

¹² CÍCERO, Marco Túlio, [s.d.], p. 137 *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 35.

¹³ SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 35.

¹⁴ *Ibidem*, p. 35

¹⁵ “O princípio da dignidade da pessoa humana parece pertencer àquele lote de realidades particularmente avessas à claridade, chegando a dar a impressão de se obscurecer na razão directa do esforço despendido para o clarificar”. (ALEXANDRINO, José de Mello. Perfil Constitucional da dignidade da pessoa humana: um esboço traçado a partir da variedade de concepções. In: CORDEIRO, António Menezes; COSTA E SILVA, Paula; VASCONCELOS, Pedro Vais de. **Estudos em Honra ao Professor Doutor José de Oliveira Ascensão**. Coimbra: Almedina, 2008. v. 1, p. 481).

¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 50.

¹⁷ KUNIG, P., [s.d.], p. 79 *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 51.

Nesse contexto, o que resta é concluir que a dignidade da pessoa humana não poderá ser taxada de maneira fixista e estática, como algo que não sofre transformação e mutação ao longo do tempo. É correto apontar que se trata de “um conceito em permanente processo de construção e desenvolvimento”¹⁸.

Ao colocar na balança todo esse pensamento acerca da dignidade, volta-se à origem de argumentos vistos no pensamento clássico, capazes de contribuir para um entendimento não arbitrário e, apto a servir como um norte no âmbito do direito¹⁹. Resgata-se a ideia – já vista – que a dignidade é um valor intrínseco, irrenunciável e alienável ao ser humano²⁰. Assim, é impossível que uma pessoa pleiteie o reconhecimento e a concessão de sua dignidade, pois é algo que já lhe pertence.

Nessa linha, Luis Roberto Barroso analisa a origem e a definição jurídica de dignidade, estabelecendo que “tendo suas raízes na ética, na filosofia moral, a dignidade humana é, em primeiro lugar, um valor”²¹, “um conceito vinculado à moralidade, ao bem, à conduta correta e à vida boa”²². Assim, pode-se dizer que o que temos hoje, como a mais próxima conceituação de dignidade é: o valor que todo o ser humano detém, pois lhe é inerente, com o objetivo de garantir o bem-estar de todos os cidadãos e se constituindo como princípio máximo do bom Estado Democrático de Direito.

Sobre a posição normativa da dignidade da pessoa humana, verifica-se que ela está no inciso três do 1º artigo da Constituição Federal²³, bem como foi alçada como fundamento do Estado Democrático de Direito que se constitui a República Federativa do Brasil.

É relevante dizer que esse merecido destaque não é fruto de mera casuística do constituinte, tendo ocorrido uma clara intenção de legitimar a dignidade quando devidamente reconhecida como essencial ao nosso ordenamento jurídico²⁴.

A dignidade da pessoa humana se revela como princípio geral do direito, abarcando todos os direitos fundamentais, além de, conforme mencionado, fundamentar o Estado Democrático de Direito, sendo que todos os direitos fundamentais o sustentam, tornando-o possível²⁵. O desrespeito e a não-observância da dignidade da pessoa humana, por um Estado soberano, configura um ato muito grave e que causa enormes consequências aos indivíduos por ele tutelados²⁶.

Outrossim, ainda que subjetiva e de difícil averiguação acerca de seu fundamento, é possível concluir que a origem dos direitos fundamentais está intrinsecamente ligada ao princípio da dignidade da pessoa humana, buscando atingir o direito “à vida, à liberdade, à

¹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 52.

¹⁹ *Ibidem*, p. 52.

²⁰ *Ibidem*, p. 52.

²¹ ALEXY, Robert, 2004 *apud* BARROSO, Luis Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo**: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2014, p. 61.

²² DWORKIN, Ronald Dworkin, 2011 *apud* BARROSO, Luis Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo**: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2014, p. 61.

²³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 25 set. 2019.

²⁴ ARAÚJO, Daniela Galvão. Princípio da dignidade da pessoa humana. **Jus.com.br**, set. 2015. Disponível em: jus.com.br/artigos/42989/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana. Acesso em: 25 set. 2019.

²⁵ ZISMAN, Célia Rosenthal. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 96, jul./ago. 2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.96.06.PDF. Acesso em: 25 set. 2019.

²⁶ “Por ser universal o princípio da dignidade, o seu desrespeito fere os demais indivíduos, submetidos a qualquer ordem soberana, qualquer que seja o espaço territorial em que se encontrem.” [...] No conflito entre a soberania de um Estado e a manutenção da dignidade de um indivíduo, seja qual for a sua nacionalidade, deve prevalecer a dignidade, sob pena de excluirmos totalmente o núcleo essencial de um princípio. Forçar um país a respeitar a dignidade não exclui por completo o princípio da soberania; enquanto admitir a violação por parte de um Estado à dignidade da pessoa exclui universalmente esse princípio”. (*Ibidem*).

integridade física e íntima de cada ser humano, ao postulado da igualdade em dignidade de todos os homens e à segurança"²⁷. Destaca-se que é no escudo de proteção desse princípio que se encontram formas de limitação do poder, com finalidade de prevenir a arbitrariedade e a injustiça²⁸. Nesse sentido, entendem Mendes e Branco que os direitos fundamentais, em regra, podem sofrer a classificação de concretizações das exigências do princípio da dignidade da pessoa humana²⁹.

Reitera-se, como citado por Ingo Wolfgang Sarlet, que “todos os direitos fundamentais encontram sua vertente no princípio da dignidade da pessoa humana e de que este – justamente por este motivo – pode ser tido como elemento comum à matéria dos direitos fundamentais”³⁰, como será abordado a seguir.

2.2. Direitos e Garantias Fundamentais

Necessário pontuar que o objeto principal não é esgotar o tema dos direitos e garantias fundamentais, que é complexo e, por sua vez, poderia facilmente ser o tema central de um estudo inteiro, mas sim flutuar sobre seus conceitos para melhor entendimento do direito do trabalho. Os direitos fundamentais se encontram normatizados em nossa Constituição a partir do artigo V. Por sua vez, essa escolha terminológica não encontra total respaldo doutrinariamente, já que existem outras expressões abundantemente utilizadas como, por exemplo: ‘direitos do homem’, ‘direitos individuais’, ‘liberdades públicas’ e ‘liberdades fundamentais’. A própria Constituição Federal de 1988 faz uso dessa variedade de termos³¹.

Nesse sentido, restringindo-se o estudo aos termos ‘direitos humanos’ e ‘direitos fundamentais’, é importante que ocorra distinção e definição unilateral do conceito a se ser debruçado. A principal diferenciação vislumbrada é de que a expressão ‘direitos fundamentais’ é correta quando se trata de direitos devidamente reconhecidos e positivados a nível constitucional. Diferentemente da terminologia ‘direitos humanos’, que possui mais intimidade com tudo que é relacionado ao direito internacional, aderindo um caráter supranacional³². Salienta-se que a distinção efetuada não obsta a nítida proximidade entre os direitos humanos e os direitos fundamentais³³.

Ocorre que a predileção pela expressão direitos fundamentais está no fato dela compreender, em sua integralidade, o fenômeno dos direitos, não dando margem para críticas relacionadas a expressões que dizem respeito a parcelas ou setores dos direitos³⁴. Gregorio Peces-Barba Martínez, de acordo com Arion Sayão Romita, explicita os motivos que tornam a mencionada denominação melhor e mais palpável³⁵.

²⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 13ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 206.

²⁸ *Ibidem*, p. 206

²⁹ SARLET, Ingo Wolfgang, 1998 *apud* MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 13ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

³⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 111-112.

³¹ “A título ilustrativo, encontramos em nossa Carta Magna expressões como: a) direitos humanos (art. 4º inc. II); b) direitos e garantias fundamentais (epígrafe do Título II, e art. 5º, § 1º); c) direitos e liberdades constitucionais (art. 5º, inc. LXXI) e d) direitos e garantias individuais (art. 60, § 4º, inc. IV).” (*Ibidem*, p. 33-34).

³² MIRANDA, JORGE, 2007 *apud Ibidem*, p. 35-36

³³ “Uma vez que a maior parte das Constituições do segundo pós-guerra se inspirou tanto na Declaração Universal de 1948, quanto nos diversos documentos internacionais e regionais que as sucederam” (*Ibidem*, p. 39).

³⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2007, p. 54.

³⁵ “1º - é mais precisa que a expressão direitos humanos e não revela a ambiguidade que está supõe; 2º - abarca as duas dimensões contidas na expressão direitos humanos, sem incorrer nos reducionismos jusnaturalista ou positivista; 3º - é mais adequada do que os termos direitos naturais ou direitos morais, que mutilam os direitos humanos de sua faceta jurídico-positivista; 4º - é mais adequada do que os termos direitos públicos

Acerca dos direitos fundamentais e, com um olhar voltado para o espectro histórico, Pietro Sanchis, consoante citam Gilmar Mendes e Paulo Gonet Branco, sustenta que “os direitos humanos têm a ver com a vida, a dignidade, a liberdade, a igualdade e a participação política e, por conseguinte, somente estaremos em presença de um direito fundamental quando se possa razoavelmente sustentar que o direito ou instituição serve a algum desses valores”³⁶.

Para Hesse, conforme citado por Paulo Bonavides, os direitos fundamentais têm por objetivo “criar e manter os pressupostos elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana”³⁷. Bem como pelos critérios de caracterização estabelecidos por Carl Schmitt, são direitos fundamentais tudo que é nomeado e especificado na constituição e, por conseguinte, receberam um nível mais elevado de proteção ou garantia³⁸. Os direitos fundamentais se revelam nos direitos que são imutáveis, podendo ser modificados apenas por emenda à constituição³⁹.

Quanto à sua classificação, os direitos fundamentais são divididos em quatro momentos: direitos fundamentais de primeira, segunda, terceira e quarta geração⁴⁰. Paulo Bonavides defende que os direitos fundamentais da primeira, segunda e terceira geração concretizam-se na quarta geração⁴¹. Concluindo, por conseguinte, que “é na esteira dessa concretização que reside o futuro da globalização política, o seu princípio de legitimidade, a força incorporadora de seus valores de libertação”⁴². Ainda, observa-se que desses direitos dependem a concretização da sociedade do futuro, vez que com base na globalização política e com fulcro de tornar apto o cidadão para uma participação social maior, capacitando-o como parte do sistema e jogo democrático⁴³.

Assim, direito fundamental é, em essência, os direitos que o Homem livre possui em face do Estado⁴⁴, bem como os direitos básicos para qualquer indivíduo, independentemente

subjetivos ou liberdades públicas, que podem perder de vista a dimensão moral e restringir o sentido à faceta de consagração pelo ordenamento; 5º - por sua aproximação com direitos humanos, mostra-se sensível a uma imprescindível dimensão ética”. (PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio, 1999 *apud* ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2007, p. 54).

³⁶ SANCHIS, Prieto, 1994 *apud* MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 13ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 206-207. Disponível em: https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/default_attachments/1537405850-Direito-Constitucional-Gilmar-Mendes-2018.pdf. Acesso em: 23 set. 2019.

³⁷ HESSE, Konrad, 1986 *apud* BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 16ª ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 560.

³⁸ SCHMITT, Carl, 1954 *apud* BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 16ª ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 561.

³⁹ *Ibidem apud Ibidem*, p. 562

⁴⁰ “Os direitos de primeira geração são os chamados “direitos da liberdade”, referente aos direitos civis e políticos ligados a liberdade e oponíveis ao estado. Os direitos de segunda geração referem-se aos direitos sociais, culturais e econômicos, bem como aos direitos da coletividade e seu surgimento está muito ligado a forte onda antiliberal que se deu a partir do século XX. Por sua vez, os direitos de terceira geração, oriundos do fim do século XX, trata-se daqueles que se baseiam na fraternidade e tem por interesse não a proteção do indivíduo, do grupo ou do estado, mas sim da humanidade” (*Ibidem*, p. 563-564; 569).

⁴¹ “Os direitos da quarta geração não somente culminam a *objetividade* dos direitos das duas gerações antecedentes como absorvem – sem, todavia, removê-la – a *subjetividade* dos direitos individuais, a saber, os direitos da primeira geração. Tais direitos sobrevivem, e não apenas sobrevivem, senão que ficam opulentados em sua dimensão *principal, objetiva e axiológica*, podendo, doravante, irradiar-se com a mais subida eficácia normativa a todos os direitos da sociedade e do ordenamento jurídico” (*Ibidem*, p. 572).

⁴² *Ibidem*, p. 572.

⁴³ LIMA, Luciana Resende de Souza. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais**. 2013. 29f. Artigo Científico (Pós-graduação *Lato Sensu*) – Escola da Magistratura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2013/trabalhos_12013/LucianaResendeSouzaLima.pdf. Acesso em: 29 set. 2019.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 561.

de suas especificidades e diferenças com o outro. São direitos que estão cobertos por um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos à ordem jurídica⁴⁵.

Nessa mesma esteira de pensamento, continuam Gilmar Mendes e Paulo Gonet Branco citando a conceituação traçada por José Afonso da Silva acerca dos direitos fundamentais, definindo que:

no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que o [ordenamento jurídico] concretiza em garantia de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualitativo *fundamentais* acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes nem mesmo sobrevive⁴⁶.

Desse modo, é possível dizer que os direitos fundamentais, buscando referência na dignidade da pessoa humana, são as normas positivadas no ordenamento jurídico que protegem os valores mais básicos e inerentes ao homem para que se tenha uma vida minimamente digna e livre.

2.3. Contexto histórico do surgimento do direito do trabalho

O direito do trabalho é o ramo do direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes⁴⁷. Ele visa resguardar melhores condições sociais e de trabalho ao indivíduo por meio das medidas de proteção que lhe são conferidas⁴⁸. Sérgio Pinto Martins afirma que é impossível compreendê-lo sem conhecer seu passado. Asseverou que “esse ramo do Direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas”⁴⁹. Assim, é necessário que se observe, mesmo que de modo rápido e superficial, em que contexto histórico ocorreu o surgimento desse referido braço do direito no mundo.

Trabalho advém da palavra *tripalium*⁵⁰. Antes mesmo de tudo, verifica-se que o trabalho era considerado como um castigo na bíblia, já que Adão teve de trabalhar em razão de ter comido o fruto proibido⁵¹.

A primeira forma de trabalho é observada na escravidão, onde o escravo sofria uma espécie de “coisificação”, não possuindo nenhum tipo de direito⁵². Nessa linha, durante a antiguidade, Aristóteles e Platão, como visto anteriormente, não entendiam que o trabalho era

⁴⁵ CAVALCANTI FILHO, João Trindade. **Teoria Geral dos direitos fundamentais**. [s.d.]. Disponível em: https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joaotrindadadeteoriageral_dos_direitos_fundamentais.pdf. Acesso em: 29 set. 2019.

⁴⁶ SILVA, José Afonso da, 1992 *apud* MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 13ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 271. Disponível em: https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/default_attachments/1537405850-Direito-constitucional-Gilmar-Mendes-2018.pdf. Acesso em: 23 set. 2019.

⁴⁷ “Como ramo do Direito, ele é composto de normas jurídicas, aqui incluídas as regras e os princípios, além de instituições, como entes que criam e aplicam as referidas normas, no caso, o Estado e certas organizações profissionais e econômicas” (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1440-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Gustavo-Filipe-Barbosa-Garcia.pdf>. Acesso em: 01 out 2019).

⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 17. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 30 set. 2019.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 3.

⁵⁰ UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **A Etimologia do Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etimtrab.htm>. Acesso em: 1 out. 2019.

⁵¹ “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás.” (BÍBLIA. Gênesis 3:19. **Bíblia online**. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/busca?q=genesis+3%3A19>. Acesso em 14 nov. 2019).

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* p. 4.

algo que dignificasse o homem. Todavia, os sofistas tinham o trabalho como algo positivo, por causa do seu modo de pensar diverso⁵³.

Durante o feudalismo, passa-se para o regime da servidão, onde os senhores feudais ofereciam proteção militar e política aos seus servos, que não eram livres. Em contraprestação, os servos tinham de entregar parte do que produziam em troca da proteção e do uso da terra recebida do senhor feudal⁵⁴. Nesse momento da história, o trabalho era algo que a nobreza desconhecia.

Posteriormente, em um terceiro momento, vislumbram-se as corporações de ofício, com seus mestres, companheiros e aprendizes⁵⁵. Entretanto, a Revolução Francesa pôs fim às corporações de ofícios porque elas foram consideradas como incompatíveis com o ideal pregado de liberdade do indivíduo⁵⁶.

No liberalismo, o Estado não devia intervir na área econômica, todavia, houve o reconhecimento do primeiro dos chamados direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho⁵⁷. A obrigação imposta ao Estado era de fornecer meios ao desempregado de subsistir.

A revolução industrial do século XVIII foi o que efetivamente transformou o trabalho em emprego. Houve uma mudança de cultura com os trabalhadores, em regra, passando a trabalhar em troca do salário⁵⁸.

Assim, frente a todo esse contexto, pelas péssimas condições de trabalho, excessivas jornadas e exploração do labor da mulher e do jovem, a classe trabalhadora reuniu-se, através de sindicatos, reivindicando melhorias⁵⁹. Diante disso, objetivando a proteção do trabalhador e a dignidade do Homem, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes por meio de legislação proibitiva⁶⁰. Além disso, pelo motivo da ideia de justiça social, uma série da doutrina da Igreja Católica deu força a essa mudança⁶¹.

A partir do final da Primeira Guerra Mundial, surge a figura do constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições que viriam de disposições normativas referentes à defesa de interesse sociais e direitos fundamentais, incluindo direitos trabalhistas⁶². Deste

⁵³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1440-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Gustavo-Filipe-Barbosa-Garcia.pdf>. Acesso em: 01 out 2019.

⁵⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1440-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Gustavo-Filipe-Barbosa-Garcia.pdf>. Acesso em: 01 out 2019.

⁵⁵ “Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão”. (MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 4. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019).

⁵⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 6. Disponível em:

<https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, no ano de 1891; Encíclicas *Quadragesimo Anno e Divini Redemptoris*, de Pio XI; *Mater et Magistra*, de João XXIII; *Populorum Progressio*, de Paulo VI; *Laborem Exercens* de João Paulo II, em 1981 e *Caritas in Veritate* de Bento XVI no ano de 2009 (*Ibidem*).

⁶² As primeiras Constituições que trataram sobre o assunto foram a do México, no ano de 1917, e a Weimar, na Alemanha, em 1919. Essas constituições normatizavam, dentre outras coisas, acerca da jornada de oito horas, proibição de trabalho para menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos, descanso semanal, a participação e representação dos trabalhadores nas empresas, a liberdade de coalizão dos trabalhadores e criação de sistema de seguros sociais. Deste momento em diante, houve uma naturalização dos direitos trabalhistas nas constituições que surgiram (MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.* 9).

momento em diante, houve uma naturalização dos direitos trabalhistas nas constituições que surgiram.

Também no ano de 1919, há o Tratado de Versalhes, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho, assunto central desse estudo e que terá seu momento em seguida, que iria ser responsável por proteger as relações entre empregados e empregadores a nível internacional, por meio de suas convenções e recomendações⁶³.

A carta *Del Lavoro*, de 1927, por meio de seu sistema corporativista, cujo objetivo era promover o interesse nacional, através da interferência e regulação de todas as relações entre os indivíduos⁶⁴. O sindicato não possuía autonomia, pois estava vinculado ao Estado.

Ao fim da Segunda Guerra Mundial, houve a criação da Organização das Nações Unidas em 24 de outubro de 1945, com a elaboração e aprovação da Carta das Nações Unidas por representantes de diversos países durante a Conferência de São Francisco⁶⁵.

No ano de 1944, a OIT aprovou a Declaração da Filadélfia, expandindo os princípios contidos no Tratado de Versalhes e estabelecendo a cooperação internacional para reafirmar e atingir a questão da justiça social⁶⁶. Outrossim, em 1946, firmou-se a ligação da OIT à ONU, como instituição especializada sobre as questões relativas à regulamentação internacional do Trabalho⁶⁷. Ainda, na oportunidade da realização da Conferência Internacional do Trabalho de mesmo ano, aprovado o novo texto constitucional da OIT, com a íntegra da Declaração da Filadélfia em seu corpo⁶⁸.

Por sua vez, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, igualmente prevê diversos direitos trabalhistas, como, por exemplo, limitação de jornada, férias remuneradas, repouso e lazer⁶⁹.

Diante disso, consuma-se que o direito do trabalho foi um grande passo em direção ao progresso do homem e a maneira com a qual ocorrem as relações entre empregador e empregado⁷⁰. Ainda, impende dar ênfase, de antemão, a OIT, agência internacional de destaque no aprimoramento dos direitos trabalhistas e que tomará o nosso tempo a seguir, na medida em que também analisaremos em que contexto se deu o seu surgimento.

2.4. Surgimento da Organização Internacional do Trabalho

A criação da OIT ocorreu pelos mesmos fundamentos históricos do advento do direito do trabalho. O Tratado de Versalhes, assinado pelas potências europeias que puseram fim à Primeira Guerra Mundial, em sua parte XIII dispõe sobre a fundação da OIT⁷¹.

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1440-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Gustavo-Filipe-Barbosa-Garcia.pdf>. Acesso em: 02 out 2019.

⁶⁵ NAÇÕES UNIDAS. **A história da Organização**. [s.d.]. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>. Acesso em: 02 out. 2019.

⁶⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 02 out. 2019.

⁶⁹ NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. França, 1789. Artigos XXII, XXIV e XXV. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

⁷⁰ “Como se nota, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detém o poder econômico.” (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.*).

⁷¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **The Labour Provisions of The Peace Treaties**. 1920. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf. Acesso em: 05 out. 2019.

À época, o inglês Lloyd George⁷², durante a oportunidade da Conferência da Paz, propôs a criação de uma comissão que tinha por objetivo o estudo preliminar da “regulamentação internacional do trabalho”⁷³. Ainda, acerca das razões que determinaram a criação da OIT, Amauri Mascaro Nascimento cita Nicolas Valtico, “ao dizer que a Primeira Guerra Mundial produziu profundas modificações na posição e no peso da classe trabalhadora das potências aliadas”⁷⁴.

Com a posterior aprovação da proposta, estaria criado o organismo permanente especial, ligado à Sociedade das Nações, que receberia o nome de Organização Internacional do Trabalho. A organização tem como missão o fundamento de promover a justiça social⁷⁵, uma vez que o seu surgimento se fundou principalmente em argumentos humanitários e políticos⁷⁶.

Posteriormente, com o eminente fim do período de conflitos mundiais, a OIT, munida de sabedoria e intuito de assegurar sua própria sobrevivência, em 1944, ampliou os princípios basilares pelos quais deveria pautar sua ação no pós-guerra⁷⁷. Nessa linha, de acordo com Durand e Jaussaud, os três motivos inspiradores do surgimento da OIT são: a justiça social, o perigo da injustiça social e a similaridade das condições de trabalho na ordem internacional⁷⁸.

A OIT possui estrutura tripartite, ou seja, possuem voz em situação de isonomia das diversas instâncias da organização os representantes dos governos membros, dos trabalhadores e dos empregadores⁷⁹. Carlos Lobo refere a importância da novidade de estender poder de voto aos empregadores e empregados igualmente com os representantes

⁷² BLAKE, Robert N. William; BLAKE, Baron. David Lloyd George: Prime Minister of United Kingdom (1916-1922). **Encyclopedia Britannica**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.britannica.com/biography/David-Lloyd-George>. Acesso em: 05 out. 2019.

⁷³ Cujá intenção seria indicar de que modo poderia estabelecer-se uma organização internacional permanente, com intuito de facilitar a um grande número de países uma ação conjunta acerca das questões relativas às condições de trabalho, bem como recomendar o caminho para criação de uma organização vinculada à Sociedade das Nações, com os fins referidos. (SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2005, v. 2, p. 1541).

⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2015.

⁷⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2019.

⁷⁶ O argumento humanitário principalmente se dá em razão das péssimas condições e circunstâncias de trabalho que ocorriam durante a Revolução Industrial como visto anteriormente, bem como no plano político, o argumento é em função da ideia que estava ganhando força de que o estado deveria começar a intervir nas relações entre os indivíduos, com o intuito de assegurar uma condição mínima de direitos sociais (ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção dos Direitos Humanos do Trabalhador**. [s.d.]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019).

⁷⁷ A 26ª Sessão da Conferência foi realizada na cidade da Filadélfia, onde por sua vez foi aprovada a declaração que versava sobre “os fins e objetivos da OIT”, ficando conhecida como “Declaração de Filadélfia”, consagrando a ideia de segurança social e o pensamento das quatro liberdades de Roosevelt, que preconizava que “todos os seres humanos, sem distinção de raça, crença ou sexo, têm direito a procurar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades”. (SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. *Op. cit.*).

⁷⁸ “a) Um sentimento de justiça social, por existirem, ainda, condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, miséria e privações; b) o perigo de injustiça social, para a manutenção da paz, em vista do descontentamento que gera; c) a similaridade das condições de trabalho na ordem internacional, a fim de evitar que os esforços de certas nações desejosas de melhorar a sorte dos seus trabalhadores possam ser obstados pela não-adoção, por outros países, de regimes de trabalho realmente humanos, É que a ação da OIT não terá a concepção universal que visa, se não alcançar a grande maioria dos seres humanos.”(Traite de Droit du Travail, 1947, V. I *apud* SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. *op. cit.*).

⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2019.

governamentais porque “foi essa inovação que deu à Organização Internacional do Trabalho o caráter representativo que outro organismo internacional diplomático jamais teve. A ela se deve o apoio que a Organização sempre encontrou nas classes operárias de quase todos os países⁸⁰. Quanto a sua estrutura, sua composição se apresenta em três órgãos, quais sejam: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho⁸¹.

2.4.1. Normatização Internacional do Trabalho na OIT

No presente capítulo, referente à normatização internacional do trabalho, antecipadamente resguardo-me que o objetivo da pesquisa é apenas encontrar subsídios para análise da Convenção 190.

As normas internacionais do trabalho são leis de caráter supranacional que buscam inserir temas amplos de política social e direitos humanos, tendo em vista o objeto da promoção e harmonização do direito do trabalho. Nesse sentido, uma dentre as diversas prerrogativas da OIT é a elaboração e promoção de suas normas internacionais do trabalho aos seus Estados-membros, sob o formato de Convenções, Protocolos, Recomendações, Resoluções e Declarações⁸². Inicialmente, discorre-se brevemente acerca das Resoluções⁸³, Declarações⁸⁴, Protocolos⁸⁵ e Recomendações.

Com relação às Recomendações, há distinção em comparação com a Convenção, no que toca aos efeitos jurídicos que produzem⁸⁶. A Recomendação, diferentemente da Convenção, após elaboração na Conferência Geral, não precisa ser ratificada pelos Estados. A norma será submetida à autoridade do país membro a quem compete legislar acerca da matéria tratada, que, por seu turno, deliberadamente e por livre convencimento, tomará a decisão que julgar adequada, aplicando-a ou não⁸⁷.

Sobre a referida norma, Arnaldo Sussekind preceitua: “As recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos

⁸⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1947 *apud* SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2005, v. 2, p. 1541.

⁸¹ A Conferência ou Assembleia Geral é constituída por representantes dos Estados-membros e em suas delegações comparecem representantes dos trabalhadores e empregadores. É realizada sessão pelo menos uma vez ao ano e delibera-se sobre as diretrizes vitais no âmbito internacional, resultando nas convenções e recomendações. O Conselho de Administração exerce atribuição executiva e de gestão da OIT, mantendo-se a ideia tripartite e com reuniões três vezes ao ano. Ainda, atribuída do encargo de eleger o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e de instituir comissões permanentes ou especiais. Por fim, a Repartição Internacional do Trabalho é a secretária da OIT e tem como objetivo central documentar e divulgar as atividades do órgão, publicando as convenções e recomendações para a comunidade internacional, bem como temas de interesse e com relação ao direito do trabalho (MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 69-70).

⁸² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais de Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2019.

⁸³ As resoluções são de competência da Conferência Geral e se destinam a orientar os estados-membros, bem como a própria OIT sobre matérias específicas. Possui semelhança com decisões ordinárias (*Ibidem*).

⁸⁴ As declarações indicam regras genéricas, geralmente fundamentadas em critérios idealizados pelo senso de justiça e, por conseguinte, servindo como base ao sistema jurídico em seu ordenamento. Não possuem o peso de regras imperativas e vislumbra-se um exemplo na Declaração dos Direitos do Homem aprovada no longínquo ano de 1948, na oportunidade da Assembleia Geral das Nações Unidas (MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 72).

⁸⁵ Em relação ao protocolo, verifica-se que sua conceituação é bastante ligada à própria definição de convenção. De maneira breve, compreende-se que são “tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op. cit.*).

⁸⁶ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. *Op. cit.*, p. 1559.

⁸⁷ *Ibidem*.

países vinculados à OIT⁸⁸.” Da mesma maneira, enriquecendo o debate, Ramadier assevera que, por meio da recomendação, a Assembleia Geral “convida os Estados-Membros a adotar medidas ou, ao menos, certos princípios, porém não cria vínculo de direito”⁸⁹.

Outrossim, afirma Sérgio Pinto Martins que “recomendação é uma norma da OIT em que não houve número suficiente de adesões para que ela viesse a transformar-se numa convenção. Para tanto, passa a ter validade apenas como sugestão ao Estado, como mera indicação, de modo a orientar seu direito interno”⁹⁰.

Outra questão interessante acerca desse tipo normativo internacional, é o fato de que em razão das disparidades econômicas e sociais entre os Estados-Membros filiados à OIT, há de se convir que difícil é a aprovação e ratificação das Convenções sobre vários temas⁹¹. Assim, observa-se na Recomendação, pela possibilidade de se aproveitar parcialmente suas disposições e adaptação a diferentes contextos regionais ou nacionais, uma maior aceitação⁹².

Visto isso, resta no horizonte, de modo residual, a norma internacional conhecida como Convenção. Será dada a devida atenção, vez que o assunto caro ao presente artigo é a análise específica da Convenção 190 da OIT.

2.4.1.1 Convenções Internacionais do Trabalho

As Convenções da OIT são normas jurídicas estabelecidas na Conferência Geral, que possuem o fim de determinar regramentos gerais obrigatórios aos Estados que as ratificarem a partir da inclusão desta nos ordenamentos jurídicos nacionais⁹³.

Corroborando ao entendimento, alega Arnaldo Sussekind: “As convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-Membros, que, uma vez ratificados, devem integrar a respectiva legislação nacional.”⁹⁴ Igualmente, acerca da Convenção, pontua Ramadier, que essa espécie de norma internacional “cria uma obrigação a cargo do Estado que a aceita”⁹⁵.

Quanto à classificação, os professores Arnaldo Sussekind e Plá Rodrigues entendem que as Convenções, observando suas normas e objetivos, podem ser divididas em quatro: de uniformização, de princípios, de igualdade de direitos e de procedimentos⁹⁶. Cumprindo referir ainda a convenção bilateral ou plurilateral, que pode ser firmada por membros da Organização quando o projeto de Convenção não conseguir atingir dois terços de votos dos delegados presentes, esse tipo de convenção foi batizada de “convenção particular” no artigo 21 da Constituição da OIT⁹⁷.

Outrossim, Sérgio Pinto Martins aduz que as convenções podem ser classificadas em: “a. autoaplicáveis, que dispensam qualquer regulamentação; b. de princípios, que apenas estabelecem normas gerais dirigidas aos Estados, que irão regular a matéria; c. promocionais, que estabelecem programas a ser disciplinados pela legislação nacional a médio e longo

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ Conventions et recommandations de l’ Organisation Internationale du Travail, 1951 *apud* SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2005. v. 2.

⁹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 71.

⁹¹ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. *Op. cit.*, p. 1563.

⁹² *Ibidem*, p. 1563-1564.

⁹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 70.

⁹⁴ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. *Op. cit.*, p. 1559.

⁹⁵ Conventions et recommandations de l’ Organisation Internationale du Travail, 1951 *apud Ibidem*, p. 1559.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 1560.

⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

prazos”⁹⁸. Ainda, a Convenção pode ser separada por dois atos distintos, o ato-regra e o ato-condição⁹⁹.

Em relação a sua vigência, à nível internacional, verifica-se que ela inicia geralmente após um ano do registro da ratificação por dois dos estados-membros na Repartição Internacional do Trabalho, bem como possui prazo indeterminado¹⁰⁰. Cabe ressaltar que existe diferenciação entre a vigência objetiva e a subjetiva¹⁰¹.

Portanto, as Convenções formulam regras ou princípios que regem as relações internacionais; impõem normas gerais de ação; confirmam ou alteram costumes aderidos entre as nações, porquanto conferidas com força de lei¹⁰². Ainda, é notável o quanto elas agregam para o avanço evolutivo do Direito Internacional.

Destarte, realizada a compreensão necessária quanto ao que se configura uma Convenção, já que de suma importância para o avanço do estudo em questão, passa-se a análise do que se entende por trabalho decente, conceito esse que será relacionado ulteriormente com a Convenção 190.

3. A PAUTA DO TRABALHO DECENTE DA OIT E A CONVENÇÃO 190: COMBATE AO ASSÉDIO E A VIOLÊNCIA NO TRABALHO

O trabalho decente é o labor digno, qualificado, produtivo e livre, conforme o presente estudo se debruçará a seguir quanto à sua definição e surgimento pela OIT.

Por sua vez, a Conferência Geral da OIT, realizada em junho de 2019, normatizou internacionalmente, por meio da Convenção 190, a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho, porquanto necessário o incentivo de ações que busquem a redução desse tipo de dano ao trabalhador, bem como o fortalecimento do conceito de trabalho decente. A realização desse paralelo é de suma importância, pois em um local onde se vislumbra a ocorrência da violência e do assédio, constatada que não observada a dignidade do trabalhador no ambiente laboral, conforme define o conceito de trabalho decente.

3.1. Declaração do centenário da Organização Internacional do Trabalho

Preliminarmente ao efetivo estudo do conceito de trabalho decente, urge falar acerca da declaração realizada pela OIT, exposta de maneira clara no texto da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra no corrente ano, tratando sobre o centenário da Organização.

A Conferência realizada lembrou a Declaração de Filadélfia, que estabelece que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”¹⁰³. Ela reafirmou a importância de

⁹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 70.

⁹⁹ O ato-regra é compreendido pela criação da norma jurídica pelos delegados, bem como o ato-condição é entendido pela soberania do estado-membro, tendo participado ou não da elaboração do tratado, de decidir acerca de sua ratificação pelos meios de seu respectivo direito constitucional interno. (SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2005. v. 2, p. 1561).

¹⁰⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 71.

¹⁰¹ Salienta-se que a chamada vigência objetiva, ocorrida internacionalmente, não se embaralha com a vigência subjetiva, a ratificação pelos estados-membros em seus respectivos territórios, porquanto “a convenção obrigará cada estado-membro em relação à OIT, doze meses após a data em que registrar a respectiva ratificação”. (SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. *Op. cit.*, p. 1561).

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Íntegra da Convenção 190 da OIT**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf. Acesso em: 26 out. 2019.

outros instrumentos internacionais, quais sejam: a Declaração Universal dos Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; bem como suas Convenções internacionais sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, sobre a proteção de todos os trabalhadores migrantes e seus familiares e sobre o direito das pessoas com deficiência.

A Conferência também reconheceu o direito de toda a pessoa a ter um trabalho livre da violência e do assédio, incluindo aquele baseado em gênero, porque essa prática é danosa e constitui um abuso aos direitos humanos, caracterizando uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo incompatível com o trabalho decente¹⁰⁴. Ainda, aduziu a importância de uma cultura do trabalho sustentada pelo respeito mútuo e pela dignidade da pessoa humana como forma de prevenir a violência e o assédio¹⁰⁵.

Ela identificou que essa violência afeta a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, sua dignidade e seu ambiente familiar e social, bem como também diminui a qualidade dos serviços públicos e privados fornecidos, impedindo, principalmente as mulheres, de ingressar no mercado de trabalho e nele permanecer e progredir profissionalmente¹⁰⁶. Além disso, foi considerado que esse ato danoso é incompatível com empresas sustentáveis e afeta a organização e as relações interpessoais no local de trabalho, assim como a reputação das empresas e sua produtividade¹⁰⁷.

Nessa linha, analisando o que trouxe o texto da declaração do centenário da OIT, conclui-se que era hora de, de maneira improrrogável, normatizar a questão da violência e assédio cometidos em todas as esferas do trabalho e os danos que eles geram, porquanto essa prática agride, de modo muito significativo, o conceito de trabalho decente definido pela organização.

3.2. Definição de trabalho decente e o objetivo estratégico da eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação

A conceituação de trabalho decente, oficializada pela OIT no ano de 1999, teve como intuito apontar as prioridades do órgão e atualizar seu foco de atuação no século XXI que se iniciava¹⁰⁸. Quanto a sua definição, Arion Sayão Romita aduz:

Baseia-se no reconhecimento de que o trabalho é fonte de dignidade pessoal, estabilidade familiar, paz na comunidade, de democracias que produzem para as pessoas e crescimento econômico que aumenta as possibilidades de trabalho produtivo e o desenvolvimento das empresas¹⁰⁹.

Nesse sentido, o conceito de trabalho decente é a promoção de oportunidades aos trabalhadores para que a prática laboral flua de modo produtivo e com qualidade, bem como em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana¹¹⁰. Dando força ao exposto, a Agenda Nacional do Trabalho Decente, lançada pelo governo brasileiro em conjunto com a OIT, conceitua que “entende-se por Trabalho Decente um trabalho

¹⁰⁴ *Ibidem*.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ *Ibidem*.

¹⁰⁸ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2007, p. 230.

¹⁰⁹ *Ibidem*, p. 230-231.

¹¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT no Brasil: Trabalho Decente para uma vida digna**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_234393.pdf. Acesso em: 13 out. 2019.

adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”¹¹¹.

Outrossim, a iniciativa do trabalho decente, defendido pela OIT, tem fulcro no objeto da realização de uma globalização justa e socialmente inclusiva¹¹². O ponto de vista da OIT é de que a soma do emprego produtivo e a aplicação do trabalho decente constituem elementos cruciais para a conquista de uma significativa redução da pobreza¹¹³.

Nessa linha, manifestam-se Juan Somavía e Jean-Claude Javillier, respectivamente, à época, Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho da Organização e Diretor do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da agência¹¹⁴.

Embora a globalização seja irrefreável, respeitando-se os direitos fundamentais durante o labor, por conseguinte, resguardam-se os valores básicos de vida digna e livre do trabalhador. Sendo assim, o conceito de trabalho decente traduz os objetivos primordiais da Organização em sua agenda econômica, social e política: a justiça social na globalização, a diminuição da pobreza, a inclusão social, a dignidade e a diversidade¹¹⁵. Além disso, configura-se como condição vital para que se alcance a redução da pobreza, bem como a governabilidade democrática e o desenvolvimento de maneira sustentável, visando também as futuras gerações¹¹⁶.

Por fim, a definição de trabalho decente é o ponto onde convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social¹¹⁷. O ponto convergente desenvolvido será a linha do respeito aos direitos no trabalho, porquanto culmina em um daqueles definidos como fundamentais, o objetivo estratégico da eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Adiante será realizada uma abordagem ao princípio da não-discriminação, já que ele está intrinsecamente ligado à Convenção 190 da OIT.

3.3. A Convenção 190 da OIT: considerações sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho

O surgimento oportuno e necessário da Convenção 190 da OIT teve grande impulso no ano de 2015, à luz dos protestos mundiais realizados, majoritariamente por mulheres, contra a violência e o assédio¹¹⁸. Não obstante, basta uma rápida pesquisa nos meios de comunicação para que verifiquemos inúmeros protestos ocorridos no Brasil e no mundo

¹¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 13 out. 2019.

¹¹² ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2007, p. 229.

¹¹³ *Ibidem*, p. 231.

¹¹⁴ Juan Somavía pronunciou que “o trabalho decente para homens e mulheres é um dos objetivos centrais perseguidos pela OIT”, bem como Jean-Claude Javillier aduziu que a principal base do trabalho decente, centro estratégico da OIT, passa pelo cumprimento dos, outrora observados, direitos fundamentais no trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2000 *apud* ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.*, p. 229-230).

¹¹⁵ *Ibidem*, p. 231.

¹¹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT no Brasil: Trabalho Decente para uma vida digna**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234393.pdf. Acesso em: 13 out. 2019.

¹¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 out. 2019.

¹¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Q&A Convenio sobre la violencia y el acoso: Cinco preguntas clave**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711908/lang--es/index.htm. Acesso em: 24 out. de 2019.

transmitindo a irresignação contra esse tipo de violência que, de certo modo, tornou-se rotineira. Assim, fato é que a violência e o assédio são um mal que assola todos os cantos, não importando em que lugar a vítima em potencial esteja^{119,120,121}.

Diante desse contexto, conforme outrora referido, a OIT constatou a clara urgência de uma normatização internacional sobre o tema. Bem como observando a sua finalidade institucional de almejar um futuro do trabalho sobre a base da dignidade e respeito ao ser humano, teve início o texto sobre a violência e o assédio, vez que, até o presente momento, não se tinha conhecimento de nenhum tratado internacional que positivasse esse tema.

Diante dessas razões mencionadas, bem como levando em conta que os governos, as organizações de empregadores e trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem contribuir para o combate a violência e o assédio¹²², foi decidida à elaboração de um acordo internacional com o intuito de eliminar essa prática danosa, que fere o princípio da não discriminação que, por sua vez, é a mais relevante manifestação do princípio da igualdade¹²³.

A igualdade é um conceito relacional, sendo necessária uma comparação entre as situações fáticas em que se encontram inseridos os respectivos sujeitos passivos¹²⁴. Outrossim, possui um elemento de conexão com a justiça social e com a materialização dos dispositivos constitucionais que buscam a tutela dos direitos sociais¹²⁵. De outra banda, tem-se, por óbvio, sua vinculação ao conceito de igual dignidade das pessoas, fundamento contrário à discriminação¹²⁶.

Sobre o princípio da igualdade, Alice Monteiro de Barros acentua:

“O princípio da igualdade, com essa conotação, contribui para romper com um passado de regalias, de privilégios e garante aos cidadãos os mesmos direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico, vedando a discriminação”¹²⁷.

Quanto à discriminação, verifica-se que a palavra possui origem anglo-americana e, etimologicamente, “significa o caráter infundado de uma distinção”¹²⁸. Essas discriminações sem justificativa, ocorridas nas relações de emprego, afetam aspectos da personalidade do empregado, em suas características a nível social e pessoal, “tais como, sexo, raça, cor, idade, ideologia política, língua, condição social, aspectos físicos e psíquicos, ferindo a dignidade, cidadania, imagem”¹²⁹.

Em nível internacional, a convenção n° 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Brasil, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu primeiro artigo compreende que ato discriminatório é “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo,

¹¹⁹ EXAME. **ONU denuncia assédio e violência contra mulheres no Egito**. 2014. Disponível: <https://exame.abril.com.br/mundo/onu-denuncia-assedio-e-violencia-contra-mulheres-no-egito/>. Acesso em 24 out. 2019.

¹²⁰ PALHARES, Isabela. **Mulheres protestam contra o assédio sexual no metrô em SP**. **O Estado de S. Paulo**, 5/10/2015. Disponível em: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-protestam-contra-assedio-sexual-no-metro-em-sp,1774961>. Acesso em 24 out. 2019.

¹²¹ O GLOBO. **Milhares de mulheres protestam contra violência de gênero em cidades da Europa**. 2018. Disponíveis em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/milhares-de-mulheres-protestam-contra-violencia-de-genero-em-cidades-da-europa-23258402>. Acesso em: 24 out 2019.

¹²² *Ibidem*.

¹²³ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1995, p. 130.

¹²⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, FERNANDES LÓPEZ, Maria Fernanda, 1986, p. 47 *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1995, p. 133.

¹²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 133

¹²⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes, 1992, p. 579 *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1995, p. 133.

¹²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 133.

¹²⁸ *Ibidem*, p. 137.

¹²⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3ª ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 97.

religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (...)"¹³⁰.

Assim, possível dizer que a discriminação presume sempre uma comparação com o tratamento que é dispensado ao outro indivíduo, para que seja possível confirmar se realmente existiu a referida distinção, exclusão ou preferência¹³¹. Consideram-se os três termos, sempre utilizados por motivação ilegítima ou com caráter pejorativo, abrangidos pela discriminação¹³². Nessa linha, o professor Jorge Luiz Souto Maior afirma que:

Discriminar é distinguir coisas, pessoas e conceitos em conformidade com as suas características próprias e critérios bem definidos. Dessa forma, discriminar é distinguir. O termo, por si só, não possui uma conotação pejorativa. Contudo, no desenrolar da história, o termo possui uma carga negativa. O campo para saber se uma distinção pode ser ou não realizada é tema da discriminação¹³³.

De modo corroborativo, Firmino Alves Lima define o ato discriminatório “como uma distinção desfavorável alicerçada em um determinado motivo, de caráter antijurídico e desprovida de razoabilidade e racionalidade”¹³⁴. Assim sendo, a discriminação pressupõe, portanto, em razão dos mais variados motivos antijurídicos, irrazoáveis e irracionais, um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável¹³⁵.

Ainda, em relação à forma com que ela se manifesta, observa-se que a discriminação pode ocorrer de forma direta ou indireta. A primeira destaca um tratamento proibitivo, quando há conduta clara de preconceito quanto à condição do indivíduo¹³⁶. Enquanto a segunda traduz um tratamento aparentemente neutro, mas que produz efeito diverso sobre determinado grupo, colocando-o em desvantagem quando efetivamente comparado¹³⁷.

3.3.1. Formas de violência e assédio tratadas na Convenção

Tecidas as considerações acerca do princípio da não-discriminação, verifica-se que, em seu corpo, a Convenção 190 não especifica quais evidentemente são as formas de violência e assédio tratadas, fazendo forte referência e pedindo atenção especial, no entanto, em relação ao combate a violência e assédio por razão de gênero.

Em seu artigo primeiro, o texto estabelece que a violência e o assédio no mundo do trabalho designam “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, sejam manifestos apenas uma vez ou repetidamente, que pretendem causar ou provavelmente causará danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero”¹³⁸. Nesse sentido, a normatização

¹³⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111** – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 out. 2019.

¹³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1995, p. 138.

¹³² *Ibidem*.

¹³³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 68, n. 2, 2002, p. 97.

¹³⁴ LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2006, p. 133.

¹³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 138.

¹³⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 2ª ed. Editora Juspodivm, 2017, p. 65.

¹³⁷ *Ibidem*, p. 66.

¹³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Íntegra da Convenção 190 da OIT**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf. Acesso em: 28 out. 2019.

internacional acena para quaisquer formas de agressão ao trabalhador capazes de acarretar danos de qualquer natureza, quais sejam: o assédio moral, o sexual ou a violência laboral em razão exclusivamente de gênero.

O assédio moral consiste em uma conduta abusiva, seja ela por gesto, palavra, comportamento ou atitude, marcada, principalmente, por sua repetição ou regularidade, contra a dignidade ou totalidade física ou psíquica de determinado indivíduo, causando risco ao seu emprego ou transformando o clima do ambiente laboral em algo degradante¹³⁹. Sônia Mascaro Nascimento afirma que o assédio moral é:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho¹⁴⁰.

Ainda, Heinz Leymann conceitua que esse tipo de violência é:

a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura¹⁴¹.

Assim, podemos dizer que o assédio em questão pode ser o chamado “assédio moral vertical descendente”, praticado pelo empregador, bem como por qualquer outro que se encontra em posição superior hierarquicamente e que receba a delegação do poder de comando.¹⁴² Outrossim, pode ocorrer o assédio moral horizontal, caracterizado pela importunação, mediante brincadeiras maldosas, piadas, grosserias e, até mesmo, gestos obscenos, cometido por colega de serviço, em razão de qualquer motivo pessoal ou competitividade com o objetivo de alcançar destaque e obter promoção¹⁴³.

Por sua vez, o assédio sexual e a violência em razão de gênero, estabelecido pela OIT, confundem-se conceitualmente, uma vez que a prática danosa tem como suas maiores vítimas inegavelmente as mulheres. O estabelecido na alínea “b” do artigo primeiro da Convenção 190 da OIT menciona que a expressão violência e assédio por razão de gênero “significa a violência e assédio que são direcionadas contra pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero e incluem o assédio sexual”¹⁴⁴.

Outrossim, tem-se que o assédio sexual consiste em toda conduta de cunho sexual não desejada que, em que pese repelida pelo destinatário, é continuamente repetida, causando, por conseguinte, constrangimento à intimidade do indivíduo assediado¹⁴⁵.

Nessa linha, continua Sônia Mascaro Nascimento:

O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com escopo de obter vantagem sexual¹⁴⁶.

¹³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 29-30.

¹⁴¹ LEYMAN, Heinz, 1996 *apud* MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹⁴² ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3ª edição. Curitiba: Juruá, 2013, p. 61.

¹⁴³ *Ibidem*, p. 63-64.

¹⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op. cit.*

¹⁴⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Op. cit.*, p. 79.

De maneira didática, segundo Ernesto Lippmann, o assédio sexual consiste no “pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, tais como a perda do emprego ou de benefícios”¹⁴⁷.

Necessário dizer que, embora geralmente se configure o assédio sexual mediante a prática reiterada das ações, em casos excepcionais, levando em conta a gravidade do caso fático, é possível caracterizar o assédio sexual pela realização de um só ato isolado¹⁴⁸.

Ainda, o assédio de natureza sexual pode ser dividido em por chantagem e por intimidação ou ambiental¹⁴⁹. No primeiro caso, é praticado por quem detém o poderio hierárquico sobre a vítima e exige o fornecimento de atos sexuais em troca de benefícios na relação empregatícia ou sob a ameaça de suportar prejuízos¹⁵⁰. Por outro lado, o assédio sexual por intimidação ou ambiental, consiste na conduta sexual imprópria no ambiente de trabalho, através de frases ofensivas, gestos inadequados e manifestações em geral passíveis de constranger a vítima em razão de seu conteúdo libidinoso¹⁵¹. Há uma verdadeira violação ao direito de um meio ambiente de trabalho sadio.

3.3.2. Normatização e aplicação da Convenção 190

Destarte, conceituados os tipos de violência e assédio tratados no texto normativo internacional estudado, é importante realizar breves considerações acerca do âmbito e controle da aplicação da convenção, seus princípios fundamentais e proteção e prevenção da violenta prática danosa em que consiste a violência e o assédio laboral.

Em seus artigos segundo e terceiro, a Convenção estabelece que a normatização se aplica a todos os setores, seja ele público ou privado, da economia formal ou informal, das áreas urbanas ou rurais, bem como tem aplicação a toda a violência e ao assédio ocorrido durante o trabalho, em relação ao trabalho ou como resultado do mesmo¹⁵².

Quanto aos seus princípios fundamentais, o artigo quarto preceitua que todo membro adotará, de acordo com a legislação, a situação nacional e em consulta as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores, uma abordagem inclusiva que leve em consideração as questões de gênero para prevenir e eliminar a violência e o assédio¹⁵³.

O artigo sexto aduz que todo membro adotará uma legislação e políticas públicas que garantam o direito à igualdade e a não discriminação no emprego e ocupação, incluindo as trabalhadoras, assim como aos trabalhadores e outras pessoas pertencentes a grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade, já que são primordialmente afetados pela violência e o assédio laboral¹⁵⁴.

¹⁴⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2015.

¹⁴⁷ LIPPMAN, Ernesto, 2001, p. 22 *apud Ibidem*.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 80.

¹⁴⁹ *Ibidem*.

¹⁵⁰ *Ibidem*.

¹⁵¹ *Ibidem*.

¹⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Íntegra da Convenção 190 da OIT**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf. Acesso em: 28 out. 2019. Artigos 2 e 3.

¹⁵³ Essa abordagem será realizada principalmente mediante a proibição legal da violência e do assédio, pela adoção de estratégias abrangentes para implementar medidas de prevenção e combate a prática, bem como pela garantia do acesso das vítimas a reparação e medidas de apoio e estabelecimento de sanções (*Ibidem*, Artigo 4).

¹⁵⁴ *Ibidem*, Artigo 6.

Em relação à proteção e prevenção, o artigo sétimo, por sua vez, dispõe expressamente que todo o membro deverá adotar uma legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho exclusivamente em razão do gênero¹⁵⁵.

Por fim, o artigo nono positiva que todo membro adotará uma legislação exigindo que os empregadores realizem as medidas apropriadas, de acordo com seu grau de controle, para impedir a violência e o assédio laboral, incluindo a baseada em razão de gênero, na medida de sua razoabilidade e viabilidade¹⁵⁶.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo analisou o conceito de trabalho decente formalizado pela OIT com a questão da violência e do assédio cometido no ambiente laboral, mediante o exame da normatização e tipos de violência positivados no texto da Convenção 190 do órgão internacional do trabalho.

Observou-se, como razão principal para a pesquisa, o fato de existir e vir à tona, mesmo atualmente, muitos atos discriminatórios nas relações de emprego, cometidos por superior hierárquico ou colega de trabalho. Nessa circunstância em que realizada a declaração do centenário da OIT, tendo como objetivo pautar a atuação do órgão, fortalecer as instituições do trabalho para garantia de direitos, a promoção do crescimento sustentável, do emprego pleno e produtivo, bem como do trabalho decente para todos.

Determinou-se, na parte geral, que o princípio da dignidade da pessoa humana irradia na concretização dos direitos fundamentais que, por seu turno, compreendem os direitos básicos do Homem independentemente de suas especificidades. Ademais, verificou-se o contexto histórico da criação do direito do trabalho e da OIT, concluindo que ambos os adventos fizeram parte da evolução do ramo do direito que conhecemos hoje, com suas relações de emprego, normas jurídicas, regras, princípios e instituições.

Fitou-se a normatização internacional da OIT, dando primazia à análise do instrumento normativo que é a Convenção, estabelecendo-se que ela consiste em regramentos obrigatórios aos estados-membros que a ratificarem, porquanto, em sendo aderidas, passam a integrar o ordenamento jurídico do país ratificador.

Destacou-se, como dito, a Declaração realizada pela OIT celebrando o seu centenário no corrente ano de 2019, bem como aduzindo a importância de instrumentos internacionais que tiveram relevância ao longo de sua história e que mantiveram a organização no rumo da promoção de suas missões matrizes, colocando como próximo objetivo a eliminação da prática da violência e do assédio, a fim de lograr-se a justiça social.

Assim, foi possível conceituar o trabalho decente, conforme definição dada pela OIT em 1999, em sendo o trabalho produtivo, livre, equânime, seguro e digno, colocando-o como fundamento, por meio da democracia e desenvolvimento sustentável para a superação de dificuldades do mundo globalizado, como a pobreza e a desigualdade social.

Ainda, debruçou-se sobre a Convenção 190, normatização internacional acerca da violência e do assédio, verificando que esse ato nocivo configura em uma discriminação que incide no estudo de compreensões como os princípios da não-discriminação e da igualdade, e é conduta antijurídica, irrazoável e irracional em relação a alguém, seja pelo motivo de gênero ou por qual motivo injusto e desfavorável for.

Nessa linha, realizou-se o paralelo proposto pelo exame do presente trabalho. Vejamos, quando se coloca o trabalho decente e a violência e o assédio laboral no mesmo escopo, vislumbra-se que as duas definições não coabitam e não possuem o mesmo fim, pelo simples motivo de que, por exemplo, em um ambiente de trabalho em que uma pessoa sofra

¹⁵⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Íntegra da Convenção 190 da OIT**. [s.d.].

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf. Acesso em: 28 out. 2019, Artigo 7.

¹⁵⁶ *Ibidem*, Artigo 9.

com atos de violência e assédio, absolutamente configurado que nesse local não se respeita o trabalho decente, porquanto feridas a dignidade, a liberdade, a qualidade e equidade que necessita.

Dito isto, é relevante ressaltar a importância do fim dessa prática danosa e a ratificação dos países membros da OIT à Convenção 190. A adesão dos Estados ao texto normativo implica na vigência dela em seu território, o que traz um maior entendimento acerca da violência e do assédio, bem como se soma a diversas leis complementares municipais e estaduais, existentes no Brasil por exemplo, que positivam assuntos como o assédio moral e sexual.

Ocorre que, nesse cenário, circundada por maior poderio de eficácia, vez que estabelecida em nível federal e, por conseguinte, alcançando maior resultado na busca pela eliminação desses atos degradantes a saúde do trabalhador e que não possuem mais espaço nos dias de hoje.

5. REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, José de Mello. Perfil Constitucional da dignidade da pessoa humana: um esboço traçado a partir da variedade de concepções. In: CORDEIRO, António Menezes; COSTA E SILVA, Paula; VASCONCELOS, Pedro Vais de. **Estudos em Honra ao Professor Doutor José de Oliveira Ascensão**. Coimbra: Almedina, 2008. v. I.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3ª edição. Curitiba: Juruá, 2013.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção dos Direitos Humanos do Trabalhador**. [s.d.]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

ARAÚJO, Daniela Galvão. Princípio da dignidade da pessoa humana. **Jus.com.br**, set. 2015. Disponível em: jus.com.br/artigos/42989/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana. Acesso em: 25 set. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1995.

BARROSO, Luis Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: A construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2014.

BITTAR, Eduardo Carlos B. Hermenêutica e Constituição: a dignidade da pessoa humana como legado à pós-modernidade. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio Saraiva (Orgs). **Dignidade da Pessoa Humana: Fundamentos e Critérios Interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010.

BLAKE, Robert N. William; BLAKE, Baron. David Lloyd George: Prime Minister of United Kingdom (1916-1922). **Encyclopaedia Britannica**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.britannica.com/biography/David-Lloyd-George>. Acesso em: 05 out. 2019.

BÍBLIA. **Gênesis 3:19**. Bíblia online. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/busca?q=genesis+3%3A19>. Acesso em 14 nov. 2019.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 16ª ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 25 set. 2019.

CAVALCANTI FILHO, João Trindade. **Teoria Geral dos direitos fundamentais**. [s.d.]. Disponível em: https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joaotrindadadeteoriageral_dos_direitos_fundamentais.pdf. Acesso em: 29 set. 2019.

EXAME. **ONU denuncia assédio e violência contra mulheres no Egito**. 2014. Disponível: <https://exame.abril.com.br/mundo/onu-denuncia-assedio-e-violencia-contra-mulheres-no-egito/>. Acesso em 24 out. 2019.

FARAGO, Cátia Cilene; SAMPAIO; Carlos Magno Augusto; FERREIRA, Maria de Nazaré Sampaio. O pensamento político de Zenão de Cício como princípio fundamental dos Direitos Humanos. *In: V Encontro Anual da ANDHEP. Anais...* 17 a 19 de setembro de 2009, Belém, 2009. Disponível em: <http://www.andhep.org.br/anais/arquivos/Vencontro/gt1/gt01p05.pdf>. acesso em: 28 set. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 2ª ed. Editora Juspodivm, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1440-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Gustavo-Filipe-Barbosa-Garcia.pdf>. Acesso em: 01 out 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **The Labour Provisions of The Peace Treaties**. 1920. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf. Acesso em: 05 out. 2019.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2006.

LIMA, Luciana Resende de Souza. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais**. 2013. 29f. Artigo Científico (Pós-graduação *Lato Sensu*) – Escola da Magistratura do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2013/trabalhos_12013/LucianaResendeSouzaLima.pdf. Acesso em: 29 set. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 13ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **A história da Organização**. [s.d.]. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>. Acesso em: 02 out. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2015.

O GLOBO. **Milhares de mulheres protestam contra violência de gênero em cidades da Europa**. 2018. Disponíveis em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/milhares-de-mulheres-protestam-contraviolencia-de-genero-em-cidades-da-europa-23258402>. Acesso em: 24 out 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Íntegra da Convenção 190 da OIT**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711139.pdf. Acesso em: 26 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTER NACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais do Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT no Brasil: Trabalho Decente para uma vida digna**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_234393.pdf. Acesso em: 13 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 13 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 02 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais de Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Q&A Convenio sobre la violencia y el acoso**: Cinco preguntas clave. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711908/lang--es/index.htm. Acesso em: 24 out. de 2019.

PALHARES, Isabela. Mulheres protestam contra o assédio sexual no metrô em SP. **O Estado de S. Paulo**, 05/10/2015. Disponível em: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-protestam-contra-assedio-sexual-no-metro-em-sp,1774961>. Acesso em 24 out. 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho e as diversas formas de discriminação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 68, n. 2, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2005. v. 2.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Biblioteca virtual de Direitos Humanos. **Declaração de direitos do homem e do cidadão**. França, 1789. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-à-criação-da-Sociedade-das-Nações-até-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 28 set. 2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **A Etimologia do Trabalho**. [s.d.]. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etimtrab.htm>. Acesso em: 1 out. 2019.

ZISMAN, Célia Rosenthal. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 96, jul./ago. 2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.96.06.PDF. Acesso em: 25 set. 2019.