

CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT: ASSÉDIO

CONVENTION NO. 190 OF THE ILO: HARASSMENT

Simone Tavares de Andrade¹

Andreia Chiquini Bugalho²

Sandra Helena Favaretto³

RESUMO

A Convenção 190 da OIT sobre violência e assédio no trabalho, publicada em 2019, e ainda não ratificada pelo Brasil, evidenciou a necessidade do compromisso com o combate e a redução das práticas geradoras de adoecimento nos trabalhadores expostos às questões de opressão e de violência é a temática desse trabalho. Nesse sentido, a pesquisa traz como pergunta norteadora a possibilidade desse instrumento normativo ser capaz de redução a violência e o assédio no mundo trabalho. Para tanto, objetiva investigar, de forma breve, a Convenção nº 190 da OIT como um instrumento capaz de reduzir o assédio moral e sexual nas relações de trabalho no Brasil e, para o atingimento tal objetivo geral, tem a finalidade específica de realizar uma conexão entre o instrumento normativo internacional e assédio moral. Ademais, utiliza-se de um estudo da aplicação de procedimentos científicos que tornam possíveis, e, ao mesmo tempo, viáveis a análise de um aspecto da realidade, quer seja um fenômeno, quer uma instituição, para experimentá-lo, detalhá-lo ou explorá-lo. Sob esse enfoque, realiza-se um levantamento bibliográfico a partir de referências teóricas, tendo em vista tratar-se de estudo sobre a verificação de quais serão os impactos no ambiente laboral e suas consequências na vida privada dos trabalhadores e das trabalhadoras. Perante isso, esse estudo justifica-se diante da importância da Convenção 190 e suas reverberações no âmbito trabalhista e do caráter contributivo para as questões que permeiam o ambiente laboral e dignifiquem, cada vez mais, os trabalhadores e as trabalhadoras. Conclui-se, portanto, pela benesse do referido instrumento normativo.

Palavras-chave: Convenção nº 190; OIT; Violência; Assédio.

ABSTRACT

¹Mestranda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP. Membro dos grupos de pesquisas: NTDAT FD/USP, GEDTRAB-FDRP/USP e GPCeT/UNAERP. standradeadv@gmail.com

²Professora do Curso de Direito da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Mestra em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Pós-graduada em: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (FDRP/USP), Direito e Gestão do Agronegócio (Verbo), Direito Ambiental (Uniamérica). Membro dos grupos de pesquisa: GPCeT (UNAER/RP), GEDTRAB (FDRP/USP) Núcleo TADT (FD-USP/SP). Email: andreiabugalho@gmail.com

³Doutoranda em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - FDUSP; Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - FDRP; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Ribeirão Preto - Unaerp; MBA em Direito Empresarial pela FUNDACE - USP; Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUCAMP; Membro do grupo de estudos GEDTRAB – USP. Email: sandra.favaretto@usp.br

The ILO Convention 190 on violence and harassment at work, published in 2019, and not yet ratified by Brazil, highlighted the need for commitment to combat and reduce practices that generate illness in workers exposed to issues of oppression and violence is the theme of this work. In this sense, the research brings as a guiding question the possibility of this normative instrument being able to reduce violence and harassment in the world of work. To this end, it aims to investigate, briefly, ILO Convention no. 190 as an instrument capable of reducing moral and sexual harassment in labor relations in Brazil and, in order to achieve this general objective, it has the specific purpose of making a connection between the international normative instrument and moral harassment. Furthermore, it uses a study of the application of scientific procedures that make possible, and at the same time feasible, the analysis of an aspect of reality, be it a phenomenon or an institution, in order to experiment, detail, or explore it. From this point of view, a bibliographical survey is carried out based on theoretical references, considering that this is a study about the verification of what the impacts will be on the work environment and its consequences on the private lives of male and female workers. In view of this, this study is justified due to the importance of Convention 190 and its reverberations in the labor field and its contribution to the issues that permeate the work environment and increasingly dignify male and female workers. We conclude, therefore, by the benefits of this normative instrument.

Keywords: Convention No. 190; ILO; Violence; Harassment.

INTRODUÇÃO

O sistema mercadológico brasileiro, na atualidade, principalmente, por meio de sua conexão com o sistema laboral, viola, cada vez mais, os direitos dos trabalhadores, em razão da desregulamentação econômica, da crise do capitalismo e do congelamento salarial dos empregados. Sob esse viés, o presente trabalho pretende verificar como a Convenção nº 190 da OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil e, portanto, não inserida no ordenamento jurídico brasileiro, pode ser utilizada como instrumento para mitigação do assédio no ambiente de trabalho, uma das mazelas das relações laborais surgidas nesse sistema mercadológico.

A OIT, em 2019, quando completou 100 anos, aprovou a Convenção nº 190 contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, dando evidência de que todos têm direito a um trabalho decente. Ademais, ela asseverou que todos os membros signatários deveriam se comprometer em promover um ambiente de trabalho intolerante à violência e ao assédio. Ressalta-se que esse instrumento internacional obteve a abstenção da votação do Brasil.

Outro ponto a destacar é a inexistência de mobilização do poder legislativo brasileiro no que tange às atitudes contra a discriminação, violência e assédio nas relações de

trabalho. Desse modo, a Convenção nº 190 da OIT pode ser um instrumento importante para elucidar nas características fundamentais pertinentes à configuração do assédio frente aos atos do agressor.

Sob essa ótica, a referida pesquisa objetiva investigar, de forma breve, a Convenção nº 190 da OIT como um instrumento capaz de reduzir o assédio moral e sexual nas relações de trabalho no Brasil e, para o atingimento tal objetivo geral, tem a finalidade específica de realizar uma conexão entre o instrumento normativo internacional e assédio moral.

Para tanto, utiliza-se de um estudo a partir de uma inquietação do pesquisador mediante a aplicação de procedimentos científicos que tornam possíveis, e, ao mesmo tempo, viáveis a análise de um aspecto da realidade, quer seja um fenômeno, quer uma instituição, para experimentá-lo, detalhá-lo ou explorá-lo. Sob esse enfoque, realiza-se um levantamento bibliográfico a partir de referências teóricas, tendo em vista tratar-se de estudo sobre a verificação de quais serão os impactos no ambiente laboral e suas consequências na vida privada dos trabalhadores e das trabalhadoras. Nesse sentido, serão estudados livros, legislações, artigos e teses que venham fornecer base teórica para alcançar tal objetivo.

1 CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT: assédio moral e sexual no mundo do trabalho

Em primeira análise, observa-se que a igualdade de gênero e a não- discriminação têm se tornado a base central para a promoção de uma sociedade justa e igualitária (MOREIRA, 2017), no intuito de promover necessária justiça social, por meio do mundo do trabalho. Contudo, em uma sociedade patriarcal marcada por violências estruturais, que se articulam para fabricar cada vez mais estruturas discriminatórias de gênero, torna-se fundamental receber o amparo dessa norma internacional, o que significa enfrentar questões cruciais para se alcançar o caminho civilizatório (WANDELLI, 2009).

Sob essa ótica, tais violências estruturais são provenientes de um fenômeno intrínseco na sociedade, ligado diretamente às questões de desigualdade de poder, limitando o acesso aos recursos necessários ao exercício de liberdade. Com tirania, elas são produtoras de relações de poder, visto que aqueles que pretendem exercer o poder sobre os outros - a título de exemplo: empregador, gestor da empresa - se valem das diversas formas de violência e de assédio para submeter e para fazer valer os seus interesses, sejam individuais ou coletivos.

Nessa linha de intelecção, as relações de poder no mundo do trabalho desrespeitam a dignidade da pessoa humana, especialmente das trabalhadoras. Ferem também o pleno e igualitário exercício dos direitos e liberdades fundamentais para o acesso ao mercado de trabalho pelas mulheres, intensificando assim as práticas discriminatórias. Devido a tais fatos, uma série de razões econômicas, políticas, ideológicas e culturais aumentam as situações de riscos de retrocesso civilizatório, uma espécie de recrudescimento da violência e do assédio no ambiente de trabalho, causando, inclusive danos difíceis de se recuperar historicamente (ALVARENGA, 2018).

Ademais, Santos e Pamplona Filho (2019) observam que

todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão que dificulte ou obstaculize o acesso e a permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação.

Nesse diapasão, a compreensão e a eminente eliminação do fenômeno proveniente da violência e do assédio no ambiente de trabalho são circunstâncias que possibilitam conscientização da população e dos poderes públicos, assim como se efetivam nas transformações na organização do trabalho, conforme ensina Marie-France Hirigoyen (2015). Para tanto, faz-se necessário um comprometimento com a promoção de uma educação corporativa que esclareça o que é assédio e o que é violência no mundo do trabalho feminino, apresentando a sordidez dessas relações. Assim, é mister uma disfunção prática de uma cultura de respeito à diversidade e à diferença no ambiente de trabalho, incluindo a perspectiva plural de gênero, afastando-se o tratamento desigual em virtude das relações de poder e os aspectos estereotipados que recaem sobre as mulheres. Reside nessa necessidade social, a compreensão e a análise dos impactos no ambiente laboral, bem como um olhar atento para as consequências na vida privada das trabalhadoras e, por que não, dos trabalhadores (ARAÚJO, 2019).

Cabe ressaltar que, em 2019, a Justiça do Trabalho no Brasil registrou 4786 processos de constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho e, ampliando esse universo de desrespeito violento, seja em agressões físicas ou psicológicas, entre janeiro de 2015 e janeiro de 2021, mais de 26 mil pessoas, em sua maioria mulheres, entraram na Justiça, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Se analisadas as situações de assédio em 2020 – data de início da pandemia de Covid-19 no Brasil-, a média foi de quase 7

casos diários, projetando 204 situações de abuso por mês. Apesar de ser crime "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual" usando condição de superioridade, com pena prevista no Código Penal de um a dois anos de detenção (artigo 216-A), a prática parece ser constante no país, situação que merece estudos, análises e posicionamento mais proativo a fim de preservar vidas humanas⁴

Consoante ao exposto, a Convenção nº 190 da OIT ocupa um papel fundamental na implementação do trabalho decente nas relações laborais em razão do gênero, tanto para a sociedade, quanto para os poderes públicos, inclusive com respaldo à Agenda 2030 da ONU, pois o enfrentamento dos casos perniciosos de violência e assédio no trabalho são verdadeiros retrocessos e espaços para um caminhar à contramão ao processo civilizatório digno.

O aludido instrumento normativo internacional foi aprovado em 21 de junho de 2019, por meio da 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, no mesmo íterim da comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho, doravante OIT, a qual versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (CORRÊA, 2020). No entanto, para que esse mandato global de proteção entrasse em vigor, foi estabelecida a necessidade de registro de duas ratificações feitas por Estados-Membros e o interregno de doze meses após esse registro. Tal feito aconteceu em junho de 2020, mediante as ratificações do Uruguai e das Ilhas Fiji, as quais tornarão possível a entrada em vigor a partir do dia 25 de junho de 2021.

Devido à motivação da comemoração dos 100 anos, o que significa projetar um "trabalho para um futuro mais brilhante", a Convenção encontra-se assentada nas *core obligations*, que são as obrigações essenciais consagradas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998 (FARIA; ALVARENGA, 2021). Em outras palavras, ela repousa o seu alicerce na liberdade sindical e no reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, na eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, na efetiva abolição do trabalho infantil e na eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Ademais, elas estabelecem que os Estados-Membros da OIT, pelo simples fato de pertencerem à Organização, mesmo que não tenham ratificados as

⁴<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/08/quase-metade-das-mulheres-ja-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-15percent-delas-pediram-demissao-diz-pesquisa.ghtml>

<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/05/15/brasil-tem-media-de-7-processos-de-assedio-sexual-no-trabalho-por-dia.htm>

Convenções, são obrigados a respeitar, a promover e a tornar realidade os respectivos princípios e direitos fundamentais. Desse modo, como o Brasil é Estado-Membro fundador e ainda permanece como tal na OIT, desde 1919, está sujeito aos respectivos compromissos.

Diante desse contexto, percebe-se que o Brasil é um país obrigado a seguir os mandamentos da norma internacional, seja por meio dos poderes públicos, Legislativo, Executivo e Judiciário, seja pela conduta da sociedade. Faz-se necessário mencionar também que, até sua eventual ratificação, a aplicabilidade das obrigações estabelecidas são compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, posto que a Constituição Federal 1988 estabelece que matérias relativas a direitos e garantias fundamentais são autoaplicáveis, conforme elucida o artigo 5º, §1º. Ademais, esse instrumento normativo, minimamente, produz reflexos como fonte subsidiária do direito nacional para suprir lacunas conceituais no âmbito trabalhista, segundo o artigo 8º da CLT, Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho também corroborou ao editar a Nota Técnica Conjunta 08/2020, uma vez que esta indica como diretrizes a serem observadas pelas empresas, pessoas físicas empregadoras, sindicatos e órgãos da Administração Pública, nas relações de trabalho, a Convenção nº 190 da OIT como forma de proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras contra a violência e o assédio, tanto moral, quanto sexual, no trabalho.

Sob essa ótica de interação entre o instrumento normativo internacional e o ordenamento jurídico brasileiro, pode-se afirmar que houve importantes influências, pois no Brasil ainda existem falhas teóricas que são imprescindíveis à compreensão da violência e do assédio no ambiente laboral, assim como à conscientização ao respeito entre as pessoas, ao processo de não-discriminação de gênero, inclusive, o próprio trabalho decente.

Frisa-se que a Convenção nº 190 da OIT, no artigo 1º traz a definição de violência e assédio tanto no mundo do trabalho quanto relacionada ao gênero. Para ela, no mundo do trabalho, é um conjunto de condutas e atitudes inaceitáveis, ou ameaças, seja perante a ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou que venham a resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais, econômicos, inclusive violência e assédio de gênero.

Assim, Brito Filho e Garcia (2020, p. 240-241), prelecionam que

Além da definição, no primeiro artigo resta expresso, também, que para configurar o assédio ou a violência no ambiente de trabalho basta a ocorrência única de conduta assim considerada, sendo desnecessária, para fins de caracterização, a repetição ou a continuidade destas práticas. A positivação dessa assertiva pela Convenção constitui um grande avanço, pois alguns autores, como Silva Neto e Hirigoyen, defendiam

que o assédio moral no ambiente laboral somente restaria configurado se houvesse contumácia nas práticas abusivas, com a degradação contínua da relação de trabalho, o que expunha o trabalhador a incontáveis episódios de violação de direitos para que pudesse, por exemplo, buscar reparação no Poder Judiciário.

Tem-se, então, que a Convenção nº 190 trouxe uma novidade de ocorrência de conduta única, a qual basta para que o assédio, moral e sexual, se configure em ambiente trabalhista. Isso, atrelado ao fato de que o espaço pode ser virtual ou físico, traz garantias ao trabalhador, até então inexistentes. Nesse sentido, Nicoladelli (2021, p. 34-35) complementa a ideia afirmando que:

Outro aspecto relevante na política de enfrentamento e erradicação dos atos de violência e assédio é o conceito jurídico de ato único de violação da trabalhadora. Com isso, supera-se a visão de ato ilícito condicionada a uma conduta ser repetitiva ou reiterada. O ato é classificado como assédio ou violência, partindo-se da natureza da conduta e não da aferição quantitativa verificável na hipótese concreta.

Nesse prisma, a Convenção relativizou o elemento configurador do assédio referente a conduta repetitiva, haja vista que ele não pode mais ser considerado como uma condição *sinequa non* para que se efetive a violação da dignidade humana do trabalhador. Essa afirmação reverbera a necessidade de ação protetiva ao trabalhador, posto que esse faz parte do universo daquele que possui menor rede protetiva, justamente em função de sua hipossuficiência.

Dessa forma, entende-se que a conceituação de assédio, tida convencionalmente pela condução repetitiva de comportamentos inadequados e inaceitáveis, com o objetivo de causar danos diversos ao trabalhador, não mais se faz necessária. Basta, portanto, que a prática ocorra, logo, não precisa ser reiterada. Outrossim, não se exclui qualquer categoria de trabalhadores da proteção. É nesse cenário que a Convenção abarca assédio e violência como quaisquer atos no mundo do trabalho ou até mesmo aqueles praticados por outrem a trabalhadores, independentemente de haver uma relação de trabalho entre eles.

Logo, a Convenção 190 da OIT surgiu justamente para evitar e conter as situações tão comuns de tormento e humilhação no ambiente de trabalho, dando uma abordagem bastante completa ao tema, ou seja, sem a limitação das condutas reiteradas. Ela conceitua violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou a ameaça deles, realizados com frequência ou numa única vez, de modo que “visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”,

destinado a todas as pessoas que trabalham, incluindo estagiários (as) ou aprendizes, pessoas despedidas ou em busca de emprego, e as pessoas que exercem em geral os deveres ou a autoridade de empregador (CALVO, 2022, p. 14).

Tais comportamentos ou práticas podem ser assim considerados no âmbito dos mais diversos setores: público ou privado, economia formal ou informal, áreas urbanas ou áreas rurais, e ainda em quaisquer espaços do trabalho, seja durante o trabalho, em relação com o trabalho, como resultado do mesmo ou no trajeto. Aos Estados, a Convenção impõe o dever de promover e assegurar o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, exigindo a adoção de diversas medidas, tais como legislação, políticas públicas, medidas, mecanismos de controle e fiscalização, sanções e formação educativa.

Nessa linha, o artigo 1º continua asseverando que a violência e assédio de gênero são comportamentos e ações dirigidas a pessoas em razão de seu sexo ou de seu gênero, ou que venham prejudicar pessoas de um determinado sexo ou gênero e forma desproporcional, até mesmo, o assédio sexual. Além do mais, a OIT (2019), complementa que o trabalho decente consiste no trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. Como condição fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática de desenvolvimento sustentável.

Esse conceito de trabalho decente, na verdade, foi formalizado pela OIT 1999 e compõe o alicerce central para que se possa alcançar, de forma efetiva, os quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam: respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios fundamentais do trabalho, promoção de emprego de qualidade, extensão da proteção social e fortalecimento do diálogo social, segundo Silveira e Hainzenreder Júnior (2019).

Após esta esteira de arcabouço teórico, o referido instrumento normativo com o objetivo de preconizar a promoção do trabalho decente para todos e para todas as pessoas e, principalmente, com o intuito de prevenir e extinguir a violência e o assédio no ambiente de trabalho, perante debates dos constituintes tripartites (empregadores, trabalhadores e governos) dos Estados-membros, reconheceu, como princípios fundamentais, que todos têm direito a um mundo do trabalho livre de violência e de assédio, mormente, violência e assédio de gênero. Nessa mesma seara, ele também reconheceu que essa violência e esse assédio nas relações laborais são capazes de violar os direitos humanos, ameaçar a igualdade de

oportunidades e ser incompatíveis com o trabalho decente, assim como observou ser necessário ter uma cultura de trabalho fundada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano, visto que é de grande valia para prevenir tais violências e assédios.

Sobre a diferença de violência e assédio, a Organização Mundial da Saúde aponta a violência como uso deliberativo da força ou poder que possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, prejuízo ao desenvolvimento da vítima ou privação. Podendo ser: interpessoal, coletiva ou autodirigida. Quando referida aos Direitos humanos a violência abarca violação dos direitos civis, sociais, econômicos, culturais e políticos. Há também as violências simbólicas que acabam por produzir e reproduzir desigualdades sociais.

A Convenção 190 da OIT ao equiparar os conceitos de violência e assédio facilitou a compreensão dos discursos e rompeu com a naturalização da violência. Deu voz a uma perspectiva mais integrada e inclusiva de gênero, com abordagem aos diversos fatores de vulnerabilidade (interseccionalidade), e reitera a questão da violência e do assédio como práticas inaceitáveis (ARAÚJO, 2022).

Ainda nessa linha, ele continua identificando que, tanto a violência, quanto o assédio influenciam, sobremaneira, a saúde psicológica, física e sexual, a dignidade e o ambiente familiar e social do cidadão, além de declarar que esses fatores atingem a qualidade dos serviços públicos e privados e que se encontram aptos a obstar as pessoas, especialmente, as mulheres, de acessar, permanecer e avançar no mercado de trabalho.

Sob essa égide e o com intuito de salvaguardar as relações das mulheres no mundo do trabalho, a aludida Convenção, na oportunidade, garantiu o direito à igualdade e à não-discriminação das trabalhadoras, por intermédio dos grupos vulneráveis ou grupos em situações de vulnerabilidade afetados pela violência e pelo assédio no ambiente de trabalho. Além disso, trouxe para o ambiente do trabalho a adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que enfrenta causas subjacentes e fatores de riscos, incluindo estereótipos, formas múltiplas de discriminação e desigualdade de gênero.

Cabe ressaltar que, segundo Araújo (2022) os dados e as estatísticas levam a saber que o Brasil está em quinto lugar quanto à morte de mulheres, em quarto lugar quanto ao casamento infantil e acima da média quanto a quantidade de adolescentes grávidas por mil habitantes. Outrossim, esse instrumento normativo internacional, como mecanismo colaborador, tem-se no empoderamento da população feminina negra, diante da presença nos

espaços públicos, uma possibilidade de melhoria e maior representatividade social no que diz respeito às Políticas Públicas.

CONCLUSÃO

Com isso, torna-se inegável que o instrumento normativo internacional para o bem comum, econômico e social, com vistas à sustentabilidade e à valorização da dignidade humana, base de uma sociedade democrática e plural, pode ser capaz de reduzir a violência e o assédio no mundo do trabalho, haja vista que é pertinente e de fundamental importância para os alicerces sociais de amparo dos trabalhadores.

Por fim, como dever humanitário, a Convenção nº 190 da OIT, em atitude de não-negação dos fatos que assolam diariamente e de forma vexatória, principalmente, muitas trabalhadoras brasileiras, tem um papel relevante ao reconhecer, em âmbito internacional, que a violência e o assédio no mundo do trabalho fazem parte da violação aos Direitos Humanos. Ademais, faz-se necessário mencionar que os efeitos do instrumento normativo, que busca combater, em todas as esferas as questões destinadas à violência e ao assédio e suas reverberações, o que fere a dignidade da pessoa humana de trabalhadores e trabalhadoras, posto que ela ampliou os conceitos de violência e assédio, inclusive, tornado prescindível o elemento caracterizador de atos reiterados. Ainda nesse escopo, internalizar no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro a definição de assédio moral oriundo dessa Convenção, é trazer proteção aos direitos humanos fundamentais, dentre eles, o direito a um trabalho justo e um ambiente de trabalho equilibrado, assim como propiciar maior promoção de trabalho decente para todos os sujeitos laborais.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. *Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta*. Bahia. Análise & Dados. Salvador v. 20, n. 2/3 Jul/set. 2010. Disponível em: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents907957/artigo_trabalho_decente.pdf. Acesso em: 21 mai. 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998 e as Convenções fundamentais da OIT comentadas*. São Paulo: LTr, 2018.

APPOLINARIO, F. *Metodologia da Ciência: filosofia e prática da pesquisa*. São Paulo: Cengage Learning Nacional, 2012.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *Os desafios para a promoção da igualdade de gênero no*

trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho. v. 3. Salvador: JusPODIVM, 2017.

ARAÚJO, Adriene Reis de. *Equidade de gênero no trabalho e o patriarcado: o impacto da violência contra a mulher na desigualdade salarial*. In: ARAÚJO, Adriene Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO; Renata (Org.). *Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

ARAÚJO, Adriane Reis. *Violência e assédio laborais nas relações de trabalho no Brasil: revisão de conceitos e critérios à luz da Convenção 190 da OIT*. In: *O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT*. Adriane Reis de ARAÚJO (coord). 1ªed. Ed. RTM. 2022.

BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Reflexões iniciais acerca da convenção nº190 e da recomendação nº 206 da organização internacional do trabalho*. In: *Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: TirantloBlanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3, pp. 240-241. ISBN: 978-65-86093-79-7

CALVO, Adriana. *A desnecessidade de repetição do ato de assédio na Convenção 190 da OIT*. In: *O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT*. Adriane Reis de ARAÚJO (coord). 1ªed. Ed. RTM. 2022.

CATOIA, C. C.; SEVERI, Fabiana Cristina; FIRMINO, I. F. C. . Caso “Alyne Pimentel”: violência de gênero e interseccionalidades. *Revista Estudos Feministas*, v.28. p.1-11. 2020.

CORRÊA, Fernanda Juliane Brum. *Reflexos do Movimento em Rede #MeToo na Formação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho*. *O Direito e sua Complexa Concreção* 3. Editora Atena, 2020.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2017.

FARIA, Renato Vieira de.; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *A Convenção 190 da OIT e a Proteção à Saúde Mental dos Trabalhadores*. *Revista RJLB*, Ano 7, 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Mesa Redonda: Proteção Jurídica da Mulher e Exploração Sexual*, 2012.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de

Janeiro: Bertrand Brasil. 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LUDOVICO, Giuseppe. *Reflexos psicossociais das transformações do trabalho*. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.). *Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Raimundo Simão. *OIT Aprova a Convenção 190, sobre Violência e Assédio no Trabalho*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-12/reflexoes-trabalhistasoitaprovaconvencao190violenciaasseditrabalho>. Acesso em: 26 mai. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica 08/2020*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2021.

MOREIRA, José Adilson. *O que é discriminação*. Editora Letramento, 2ªed. 2017.

NICOLADELI, Sandro Lunard. *A Convenção 190 da OIT – o patamar civilizatório com mais igualdade e superação da violência e assédio nas relações de trabalho – algumas tarefas para os sindicatos*. In: *Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.)*. Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 23. ISBN: 978-65-88557-04-4.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em 01 jun. 2021.

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 mai. 2021

ROCHA, Cláudio Jannotti et al. *Código internacional do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho*. A Revista Direito UNIFACS. Disponível em: <https://amazon-unifacs.br/index.php/redu/article/view/6755> Acesso em: 22 mai. 2021

SILVEIRA, Alessandro Santos. HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. *A Convência 190 da OIT: trabalho decente e a violência e o assédio no trabalho*. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/pcontent/uploads/sites/11/2020/04/alessandro_silveira.pdf.

Acesso em: 01 jun. 2021

WANDELLI, Leonardo Vieira. *O Direito ao Trabalho como Direito Humano e Fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização*, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp143699.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

Submetido em 09.10.2022

Aceito em 18.10.2022