

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### **Informe Estratégico – Pontos de atenção e considerações sobre a Convenção 190 da OIT**

1 - Toda forma de violência e assédio jamais pode ser aceita por uma sociedade civilizada, devendo o Estado adotar todos os meios permitidos em direito para coibir tais condutas ilícitas e punir os transgressores.

Esta, com certeza, é premissa fundamental para a existência de relações interpessoais pautadas pelo respeito à dignidade humana e à integridade física e mental das pessoas.

Para que se obter o equilíbrio social é necessária ação conjunta de todos os segmentos sociais, inclusive dos representantes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, dentro do escopo constitucional a eles inerentes.

A [Convenção 190](#) da Organização Internacional do Trabalho – OIT se insere no objetivo, a nível mundial, pela melhoria das relações interpessoais e pela promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Porém, na adoção de uma norma internacional é fundamental que seu texto seja analisado de forma integral, buscando identificar não somente os possíveis impactos positivos da norma na ordem jurídica que será inserida, mas também os possíveis impactos negativos que podem decorrer da sua ratificação, até mesmo para evitar novas situações de insegurança jurídica, que acabam abarrotando as instâncias judiciárias, e a ocorrência de eventuais injustiças, que acabam gerando efeito inverso ao pretendido pela nova norma internacional.

Tais reflexões são ainda mais necessárias quando a norma internacional prevê um longo prazo para que possa ocorrer sua denúncia, como é o caso da Convenção 190 da OIT, na hipótese de o Estado que a houver ratificado não mais desejar fazer parte do acordado internacionalmente.

Por meio da denúncia o Estado informa ao organismo internacional, no caso a OIT, que não mais deseja permanecer obrigado ao texto da Convenção.

Basicamente, na denúncia, o Estado notifica formalmente os demais países que ratificaram a norma internacional, informando-lhes que doravante não mais será obrigado ao que foi pactuado.

A Convenção 190 da OIT é expressa ao prever que o país que houver ratificado o acordo internacional deverá aguardar o período de dez anos para poder exercer seu direito de denúncia. Não o fazendo, somente no ano seguinte ao do término do prazo de dez anos poderá exercer tal direito, e assim sucessivamente.

Portanto, é fundamental que o texto da Convenção 190 da OIT seja amplamente debatido e analisados os prós e os contras da sua inserção no ordenamento jurídico nacional, visto que após sua ratificação somente poderá ser denunciada após consumado um longo período de dez anos, contado a partir de sua vigência.

Outrossim, outro ponto extremamente importante é que, via de regra, caso a Convenção venha a ser ratificada o texto original da norma não poderá ser modificado pelo Congresso Nacional, visto que não tem autorização constitucional para tanto, devendo ser aprovado em sua integralidade, mesmo que contenha disposições que não se adequem satisfatoriamente à realidade do país em que será adotado, e mesmo que venha revogar importantes normas nacionais já existentes.

Uma questão que também é fundamental diz respeito à existência, na ordem jurídica brasileira, de normas que já preveem meios e ferramentas legais, necessárias para coibir e punir as formas de violência e de assédio, inclusive nos ambientes de trabalho, bem como para promoção de um local de trabalho seguro e saudável.

Em tal aspecto, o Brasil conta com extenso rol normativo de proteção contra a violência e o assédio. Vejamos:

A **Constituição Federal de 1988**, [CF/1988](#), prevê a obrigatoriedade de respeito à dignidade do trabalhador, ao estabelecer princípios gerais, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, tendo consagrado como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil “a dignidade da pessoa humana” (*caput* e o inciso III do art. 1º).

Além disso, a Carta Magna prevê, entre outros objetivos fundamentais, “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária” (*caput* e o inciso I do art. 3º).

O *caput* e os incisos V e X do art. 5º são taxativos ao determinar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, sendo assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem,

bem como que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Já o art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”, prevendo a proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX), a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI).

Importante destacar, ainda, que o art. 205 da Carta Magna considera a educação um direito de todos, e dever do Estado e da família, devendo ser promovida e incentivada com a colaboração de toda a sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, do seu preparo para o exercício da cidadania, e para sua qualificação para o trabalho. Em tal aspecto, a educação ocupa papel de destaque na Norma Constitucional, pois é disposta como forma de desenvolver valores inerentes ao ser humano, como ética, caráter e respeito ao próximo, fundamentais para o exercício da cidadania, para a vida em sociedade, bem como para o exercício de relações de trabalho livres de violência e assédio.

A **legislação trabalhista**, em especial a [Consolidação das Leis do Trabalho, comumente denominada de CLT](#), estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver falta grave de uma das partes. O art. 482 trata da justa causa praticada pelo empregado, ao passo que o art. 483 dispõe sobre a rescisão indireta, de iniciativa do trabalhador, em razão de falta grave praticada pelo empregador. Como a violência física e o assédio moral se constituem em falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode suspender a prestação de serviços e buscar na Justiça do Trabalho a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, com todos os direitos inerentes a uma dispensa sem justa causa, como, por exemplo, o pagamento da multa de 40% do FGTS.

Outrossim, foi inserido na [CLT](#) em 2017, pela Reforma Trabalhista, o Título II-A, composto pelos artigos 223-A ao 223-G, direcionados exclusivamente às situações que envolvem dano extrapatrimonial, para os casos de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, prevendo que a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são bens juridicamente tutelados pela Justiça do Trabalho, e que o trabalhador ou a trabalhadora ofendida poderá buscar a reparação por danos extrapatrimoniais, ou seja, danos que afetam psicológica e emocionalmente a pessoa, além de indenização por danos materiais decorrentes do ato lesivo.

E dentro do conceito de violência e assédio, previsto no art. 1º da [Convenção 190 da OIT](#), inserem-se os comportamentos e práticas inaceitáveis que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano psicológico, sexual ou económico. Tal conceito encontra amparo legal nos seguintes dispositivos celetistas:

- O § 6º do art. 461 da [CLT](#) prevê que “no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social’.
- O art. 373-A da [CLT](#) veda ao empregador: a) publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; b) recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; c) considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; d) exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; e) impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; f) proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
- O art. 390-B da [CLT](#) garante que as vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, deverão ser oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

O **Código Penal brasileiro**, [Decreto-Lei nº 2.848/1940](#), prevê a denominada responsabilização penal, na qual várias formas de violência de gênero, que acontecem fora do âmbito doméstico ou familiar, foram reconhecidas como crimes: o crime de assédio sexual está previsto no art. 261-A desde o ano de 2001, com a previsão da pena de detenção de um a dois anos; bem como houve a tipificação do crime de importunação sexual em 2018, no art. 215-A, com a pena de reclusão de um a cinco anos, caso o ato não constitua crime mais grave; e de registro não autorizado da intimidade sexual no art. 216-B, também em 2018, com a pena de detenção de seis meses a um ano, além de multa.

Na esteira da tipificação criminal, com consequências trabalhistas, a [Lei nº 9.029/1995](#) prevê que constituem crime, com pena de detenção de um a dois anos e multa, as seguintes práticas discriminatórias: a) a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; b) a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; c) a indução ou instigamento à esterilização genética; d) a promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). Ainda, segundo a norma, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado ou empregada optar entre a reintegração no emprego, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A **Lei Maria da Penha**, [Lei nº 11.340/2006](#), constitui outro importante referencial, visto que criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Ao longo dos últimos anos a norma passou por grandes transformações, com o objetivo de proteger ainda mais a mulher, tendo sido alterada pelas seguintes normas: a) a [Lei nº 13.505/2017](#), que estabelece procedimentos especiais para a escuta humanizada e especializada das vítimas de violência; b) a [Lei nº 13.880/2019](#), que passou a permitir como medida protetiva de urgência, por determinação judicial, a apreensão de arma de fogo sob a posse do agressor; c) a [Lei nº 13.882/2019](#), que consagrou o direito de a vítima de violência transferir os filhos para escolas próximas ao seu endereço a partir do registro da ocorrência policial; d) a [Lei nº 13.984/2020](#), que prevê que o juiz pode aplicar medida protetiva de urgência em caráter liminar (ou seja, como resposta à violência, e não como condenação), e a determinação de comparecimento do agressor a programas de recuperação e reeducação, bem como seu atendimento em programas de acompanhamento psicossocial.

Ao criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, a Lei Maria da Penha trouxe consigo uma providência cautelar com repercussões no âmbito das relações de trabalho. Dispõe o inciso II do § 2º do art. 9º, do Estatuto Protetivo da Mulher, que o juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica, a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses. Tal dispositivo indica que além do afastamento do local de trabalho a norma determina

a garantia à trabalhadora, vítima da violência doméstica e familiar, da preservação da relação de emprego até quando for necessário seu afastamento.

Portanto, como se pode perceber, o ordenamento jurídico brasileiro já possui mecanismos e meios legais para a prevenção e eliminação da violência e do assédio, inclusive no ambiente de trabalho, e para a realização de um local de trabalho que seja seguro e saudável para todos os trabalhadores, sem distinção de sexo, idade, cor ou situação familiar, sendo fundamental refletir quanto à adoção, pelo Brasil, da Convenção 190 da OIT, que poderá, inclusive, revogar normas nacionais já existentes, que compõem o atual arcabouço legal de proteção dos trabalhadores e trabalhadoras.

Tais questões necessitam ser analisadas com cuidado e atenção, principalmente quando se leva em consideração os prazos exigidos para uma eventual denúncia da Convenção 190 da OIT, a partir do momento em que houver sua ratificação.

A seguir, serão apontados alguns dispositivos da norma internacional com os correspondentes pontos de atenção, que merecem detida reflexão:

**2 - A [Convenção 190](#)** da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de 25 de junho de 2021, trata sobre a eliminação da violência e do assédio no ambiente de trabalho em nível mundial.

No Brasil, para que uma convenção internacional possa passar a fazer parte do seu ordenamento jurídico nacional, e ser de observância obrigatória por todos, deverá ser ratificada.

O processo de ratificação de uma convenção internacional tem início com o envio da proposta pelo Presidente da República ao Congresso Nacional para exame e eventual aprovação legislativa. No Congresso, o projeto de decreto legislativo deverá passar por Comissões e pelo Plenário, tanto na Câmara como no Senado, e após sua aprovação o Presidente do Congresso Nacional irá promulgar e encaminhar os autógrafos documentados ao Poder Executivo, para ratificação mediante a publicação no Diário Oficial da União. Com isso, o acordo internacional passará a fazer parte do Ordenamento Jurídico brasileiro, sendo de observância obrigatória por todos, em especial por empregadores e trabalhadores, visto que fazem parte do âmbito de aplicação da Convenção 190 da OIT.

**Pontos de atenção:**

Segundo a [Consulta nº 4, de 2004](#), da Comissão de Constituição e Justiça, sobre os limites e os efeitos jurídicos do poder do Congresso Nacional de emendar tratados internacionais, é inconstitucional a apresentação de emendas ao texto de atos internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, com o objetivo de alterar o conteúdo literal do texto original do ato internacional submetido pelo Presidente da República ao Congresso Nacional.

Portanto, via de regra, quando da tramitação no Congresso Nacional, o texto original das Convenções da Organização Internacional do Trabalho não pode ser alterado por Deputados e Senadores, por meio de emendas, como comumente ocorre num regular processo legislativo.

Porém, existe a possibilidade de o texto da norma internacional ser rejeitado por Deputados e Senadores, quando do processo de tramitação no Congresso Nacional.

De acordo com o Parecer “o Congresso desempenha papel coadjuvante no processo de celebração dos atos internacionais. Embora o parlamento detenha o poder de vetar a expressão de vontade e o conteúdo das obrigações inicialmente proposto pelas Partes Contratantes, deliberando pela rejeição total ou parcial do ato internacional quando este for submetido à sua apreciação, é o Poder Executivo que toma a iniciativa da negociação e é quem decide, em última instância, se procederá ou não à ratificação e respectiva entrada em vigor do instrumento, nos planos do direito interno e do Direito Internacional Público”.

Na conclusão, a [Consulta nº 4, de 2004](#) consignou as seguintes possibilidades quanto ao papel desempenhado pelo Congresso Nacional no tocante às convenções internacionais: a) aprovação total do projeto de decreto legislativo relativo à convenção internacional; b) aprovação parcial do projeto de decreto legislativo, sendo que nesse caso, a aprovação será condicionada, mediante a apresentação de emendas aditivas, supressivas e modificativas apresentadas diretamente ao texto do projeto de decreto legislativo, mas nunca diretamente ao texto original da norma internacional; e c) rejeição do projeto de decreto legislativo.

**3** - A Convenção 190 da OIT adotou no art. 1º a seguinte definição internacional de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio com base no gênero:

(a) O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Portanto, o art. 1º da Convenção 190 da OIT define "violência e assédio" como um conjunto de comportamentos e práticas, ou ameaças destes, que gerem ou possam gerar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

No mesmo artigo, a Convenção define "violência e assédio com base no gênero" como a violência e o assédio voltados contra pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desigualmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, abrangendo o assédio sexual.

#### **Pontos de atenção:**

O texto do art. 1º da Convenção 190 da OIT traz um conceito extremamente abrangente e impreciso do que seja violência e assédio no mundo do trabalho, o que poderá dar margem a uma infinidade de interpretações pelo Poder Judiciário, muitas vezes em prejuízo dos empregadores, caso a norma venha a ser ratificada pelo Brasil. É muito comum juízes do trabalho se valerem do "Princípio do *In Dubio Pro Operário*", na qual o intérprete ou aplicador da lei deverá optar sempre pela interpretação que for mais favorável ao trabalhador.

4 – De acordo com o art. 2º, a Convenção 190 da OIT tem como âmbito de aplicação as relações jurídicas que envolvem trabalhadores em geral, e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores assalariados, como empregados e trabalhadores domésticos, trabalhadores sob qualquer vínculo contratual, como os trabalhadores temporários e trabalhadores autônomos, por exemplo, os empregados em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cuja relação de emprego foi rescindida, ou seja, as pessoas que se encontram desempregadas, os trabalhadores voluntários, as pessoas que estão à procura de emprego, os candidatos



a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador, como os empregados que exercem função de confiança, por exemplo.

A Convenção é aplicável, inclusive, a todos os setores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

### **Pontos de atenção:**

A norma internacional possui um campo de aplicação extremamente amplo e impreciso, tendo incluído até mesmo as pessoas que estão à procura de emprego, os candidatos a emprego, ex-empregados, estagiários, trabalhadores terceirizados, e, genericamente, outras pessoas no mundo do trabalho, superdimensionando as responsabilidades das empresas em situações que não têm a mínima possibilidade de controle, mas que poderão dar ensejo à aplicação de punições decorrentes de sua responsabilização pelas situações que envolvam violência e assédio. Como exemplo, podem ser citadas as ocorrências envolvendo ex-empregados, candidatos a emprego, pessoas que estão à procura de emprego, e pessoas no mundo do trabalho, que compõem segmento de amplitude inimaginável, sendo que a Convenção 190 da OIT também superdimensionou os locais e situações em que podem eventualmente ocorrer violência e assédio, sem que as empresas possam ter ou mesmo exercer qualquer tipo de controle, mas que poderão ser passíveis de sofrer punições. No exemplo citado, como as empresas poderão proceder para evitar casos de violência e assédio quando do uso do transporte público coletivo por ex-empregados, ou mesmo por candidatos a emprego, ou por pessoas que estão à procura de emprego, ou ainda por pessoas que compõem o amplo mundo do trabalho, se nem mesmo o Poder Público tem conseguido garantir a segurança de ir e vir dos cidadãos? Portanto, o superdimensionamento da norma internacional possibilita uma infinidade de possibilidades, na qual inexistente instituição pública ou privada que possa impedir ou mesmo evitar os casos de assédio e violência.

**5** - O art. 3º da Convenção 190 da OIT prevê a responsabilização do empregador nas situações de violência e assédio que ocorrem a) durante o trabalho, b) relacionadas com o trabalho, ou c) decorrentes do trabalho, e que possam ocorrer:

- no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados que fazem parte do local de trabalho;

- nos locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa ou toma refeições ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- durante os deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação, como e-mail, WhatsApp etc.;
- no alojamento fornecido pelo empregador; e
- durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho;

Segundo a norma, cabe ao empregador adotar medidas para prevenir as situações de violência e assédio.

#### **Pontos de atenção:**

A Convenção 190 da OIT também é extremamente abrangente quanto ao local e situações de violência e assédio que ocorrerem durante o trabalho, relacionadas com o trabalho, ou decorrentes do trabalho, não havendo como os empregadores adotarem medidas para prevenir situações de violência e assédio em ocorrências como, por exemplo, que possam ocorrer durante o trajeto do empregado para o local de trabalho e quando do retorno para seu domicílio, ou mesmo quando o trabalhador ou trabalhadora utilizar o transporte público coletivo, seja ônibus, trem ou metrô, ou ainda quando estiver em viagem a trabalho, onde torna-se impossível qualquer tipo de controle por parte das empresas.

Portanto, como se pode observar a abrangência do texto da Convenção 190 da OIT dá ensejo a uma infinidade de possibilidades, onde muitas delas fogem totalmente do controle das empresas, não havendo como responsabilizar os empregadores por todas as possibilidades e hipóteses previstas na norma internacional, que inclui, inclusive, pessoas que estão à procura de emprego, candidatos a emprego, ex-empregados, estagiários, trabalhadores terceirizados, e outras pessoas no mundo do trabalho.

A situação dos empregadores se torna ainda mais dramática quando se leva em consideração os altos níveis de criminalidade que assolam as cidades brasileiras, onde nem o Poder Público tem conseguido coibir as situações de violência, não havendo como responsabilizar os empregadores por algumas ocorrências como, por exemplo, as que podem ocorrer num transporte público coletivo ou mesmo numa via pública utilizada pelo trabalhador ou trabalhadora para se deslocar para o local de trabalho ou mesma para retornar à sua residência.

Outro ponto importante é que a Convenção 190 da OIT deve ser analisada como um todo, no conjunto de seus dispositivos, levando-se em consideração a amplitude do seu âmbito de aplicação, a amplitude dos locais e das possíveis situações de violência e assédio que possam ocorrer durante o trabalho, relacionadas com o trabalho, ou decorrentes do trabalho.

Portanto, como se pode constatar não há como os empregadores terem integral controle sobre todas as possibilidades contidas na norma internacional, não havendo como as empresas virem a ser responsabilizadas, com grande risco de gerar ainda mais insegurança jurídica e casos de injustiça.

**6** – O art. 9º prevê que o país que ratificar a Convenção 190 da OIT deverá adaptar suas leis e regulamentos com vistas a exigir que os empregadores tomem medidas adequadas de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

A alínea “c” do art. 9º prevê a seguinte medida, que deverá ser exigida dos empregadores: “identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos”.

**Pontos de atenção:**

Mais uma vez, em razão da amplitude de possibilidades previstas na Convenção 190 da OIT, não há como exigir dos empregadores que adotem medidas de controle para prevenir a violência e o assédio em situações como deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais, principalmente as que ocorrem em ambientes externos, independentes do estabelecimento do empregador, e durante o trajeto do trabalhador ou trabalhadora entre o domicílio e o local de trabalho.

Também neste ponto a Convenção 190 da OIT poderá dar ensejo a insegurança jurídica, com a possibilidade de aplicação de punições em situações em que inexistem qualquer possibilidade de controle pelas empresas.

7 - A alínea “g” do art. 10º da Convenção 190 da OIT prevê que o país que ratificar a norma deverá garantir que os trabalhadores tenham o direito de se retirar de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, saúde ou segurança, em decorrência de violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, tendo como dever simplesmente informar à administração.

Portanto, a norma prevê a possibilidade de autoafastamento para os trabalhadores que se considerem em risco de violência e assédio.

#### **Pontos de atenção:**

Mais uma vez o texto da Convenção 190 da OIT é extremamente abrangente e impreciso, e dá margem a uma infinidade de possibilidades, geradoras de insegurança jurídica, como as seguintes: a) especificamente, em que situações o trabalhador poderá se autoafastar do trabalho? b) o que deverá ser considerada justificativa razoável para o autoafastamento do trabalhador ou trabalhadora? c) o autoafastamento será considerado falta justificada? Se sim, a quem caberá o dever de assumir a remuneração do trabalhador ou trabalhadora que entender por bem se autoafastar do trabalho? d) Levando-se em consideração o campo de aplicação da Convenção 190 da OIT, e o fato de a alínea “g” do art. 10º prever que o trabalhador ou trabalhadora deverá simplesmente informar à administração, e não ao empregador, as situações de autoafastamento também envolverão trabalhadores terceirizados, trabalhadores autônomos e trabalhadores temporários?

Estes são alguns poucos questionamentos, mas com certeza surgirão muitos outros, caso a norma internacional venha a ser ratificada pelo Brasil.

É possível que a palavra final venha a ficar a cargo do Poder Judiciário, visto que fatalmente o texto da Convenção 190 da OIT dará margem ao surgimento de muitos conflitos trabalhistas, redundando em novas ações judiciais, que são de solução demorada e tem alto custo para as empresas, além do inevitável desgaste emocional para as partes, decorrente do processo contencioso.

**8** - Quanto à possibilidade de denúncia, a Convenção 190 da OIT prevê no art. 15º, que qualquer membro que tenha ratificado o acordo poderá denunciá-lo após consumados dez anos de sua vigência, sendo este período contado a partir da data em que o acordo for efetivamente iniciado.

A denúncia realizada, contudo, somente entrará em vigor após um ano da data do seu registro.

E se em até um ano após o término do lapso temporal de dez anos, o país não invocar o direito de denúncia, ficará vinculado ao acordo por um novo período com a mesma duração, ou seja, por mais dez anos. Durante o primeiro ano deste novo período lhe será permitido denunciar a Convenção nas condições estabelecidas no artigo 15º.

**Pontos de atenção:**

Para que a norma internacional seja denunciada pelo país que a houver ratificado, a Convenção 190 da OIT exige que seja cumprido um prazo de carência de dez anos após o início da sua vigência. Portanto, tal prazo deverá ser observado caso o Estado resolva excluir a norma do seu ordenamento jurídico. Porém, se em até um ano após o término do lapso temporal de dez anos o país não invocar o direito de denúncia, ficará vinculado à Convenção 190 da OIT por mais dez anos. Em assim sendo, como informado anteriormente, a ratificação envolve a aprovação integral do texto da norma internacional, mas qualquer situação em que o país resolva denunciar a Convenção deverá aguardar o lapso temporal de dez anos, com grande risco de ter que esperar por mais dez anos caso não busque exercer seu direito de denúncia em até um ano após o término do período de dez anos.

**9** - Por todas as considerações expostas, percebe-se o quanto importante uma análise detida e cuidadosa do texto da Convenção 190 da OIT, antes de o Brasil vir a ratificá-la, pois é grande o risco de a norma internacional dar margem a situações de insegurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empresas, sendo que estas últimas ainda correm o risco de sofrer punições em situações em que claramente inexistente qualquer possibilidade de controle para eliminação de situações de violência e assédio.

A intenção da norma é claramente positiva, mas o fato de conter conceitos abrangentes e imprecisos, e de ter superdimensionado o rol das pessoas protegidas, os locais e as situações de violência e assédio, torna o acordo internacional de difícil aplicação prática, principalmente para os empregadores, que são os principais destinatários das responsabilidades e exigências contidas na Convenção 190 da OIT.

Isto, sem contar que a ordem jurídica nacional já contém normas dirigidas à prevenção e eliminação da violência e do assédio, inclusive nos ambientes de trabalho.

**10** - A íntegra do texto da Convenção 190 da OIT, no “site” da Organização Internacional do Trabalho, em tradução não oficial, pode ser acessada em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT