II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CARLA REITA FARIA LEAL

ALEXANDRE ANTONIO BRUNO DA SILVA

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Alexandre Antonio Bruno Da Silva; Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-179-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia. 3. Direitos fundamentais. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Apesar das adversidades impostas pela pandemia, o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI não mediu esforços para continuar o seu trabalho de fortalecimento da pesquisa jurídica brasileira e garantir a realização do seu encontro nacional.

O II Encontro Virtual do CONPEDI aconteceu entre os dias 02 e 08 de dezembro de 2020, quando foram disponibilizadas ferramentas que permitiram a realização de palestras, painéis, fóruns, assim como os tradicionais grupos de trabalhos e apresentação de pôsteres, mantendo o formato e a dinâmica já conhecidos durante os eventos presenciais.

Os artigos apresentados no Grupo de Trabalho Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, durante o II Encontro Virtual do CONPEDI, guardam entre si uma importante contribuição para a pesquisa jurídica brasileira.

O grupo de trabalho teve início com a apresentação do artigo “A complexidade do racismo estrutural: redução de trabalhadores à condição análoga de escravos como continuísmo do sistema econômico escravocrata”. Nesse trabalho, por meio do estudo da base racismo estrutural, defende-se a busca pela mitigação do trabalho em condições análoga a de escravos de maneira sustentável.

Em seguida, foi exposto o trabalho “As mulheres e o exercício da docência no Brasil: uma análise do século XIX ao século XXI com o ingresso no ensino superior” que trata da trajetória de lutas e conquistas femininas na sociedade, para então demonstrar a evolução da mulher na função de professora, até sua atuação no ensino superior. Na sequência, passou-se à apresentação do trabalho “Condição subjetiva de trabalho saudável como direito humano e a Convenção 190 da OIT” que aborda a condição subjetiva do trabalhador saudável como um Direito Humano, à luz da normativa internacional, em especial da Convenção 190 da OIT .

Outro trabalho que foi objeto de exposição no GT, intitulado “Eficácia Horizontal dos direitos fundamentais: uma análise sobre a incidência em temos de pandemia”, versa sobre especificidades da aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas durante a

pandemia. O “Neoconstitucionalismo e seus reflexos na atividade empresarial” é o título do trabalho objeto de discussão na sequência, no qual se defende a aplicação dos princípios e valores definidos na Constituição inclusive no âmbito das relações privadas.

Posteriormente, foi apresentado o trabalho que tem como título “O papel indutor da administração pública concertada na efetivação dos direitos humanos pelas empresas”, analisando as diretrizes contemporâneas da relação entre direitos humanos e empresas. Em seguida, foi exposto o artigo “Vedação ao retrocesso em direitos trabalhistas: uma abordagem sobre a terceirização e seus impactos” que analisa aspectos da recente reforma trabalhista e a terceirização, concluindo que as alterações legislativas feriram o princípio do retrocesso social.

O último trabalho apresentado, “Youtubers mirins e o trabalho infantil na sociedade da informação”, tem como objeto a discussão sobre o trabalho realizado pelas crianças e adolescentes na sociedade em rede, em especial os chamados youtubers mirins.

Desejamos uma boa leitura dos artigos e os convidamos a participar do próximo GT Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.

#ContinuePesquisando

Prof. Dr. Alexandre Antonio Bruno da Silva – Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Profa. Dra. Carla Reita Faria Leal – Universidade Federal de Mato Grosso

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista Brasileira de Direito Civil em Perspectiva. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

CONDIÇÃO SUBJETIVA DE TRABALHO SAUDÁVEL COMO DIREITO HUMANO E A CONVENÇÃO 190 DA OIT

SUBJECTIVE CONDITION OF HEALTHY WORK AS HUMAN LAW AND ILO CONVENTION 190.

Ângela Diniz Linhares Vieira [1]

Resumo

O trabalho em voga objetiva discutir a condição subjetiva do trabalhador saudável como um Direito Humano. Explanou-se a evolução da Proteção do Direitos Humanos desde a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) e as suas dimensões e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) uma organização especializada com o fim de proteger a condição humana do trabalhador. Em suma, o artigo resultou numa abordagem das normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma efetiva tutela à condição humana do trabalhador.

Palavras-chave: Direitos humanos, Organização internacional do trabalho (o.i.t), Trabalho decente

Abstract/Resumen/Résumé

The current work aims to discuss the subjective condition of the healthy worker as a Human Right. The evolution of Human Rights Protection since the Universal Declaration of Human Rights (1948) and its dimensions and the creation of the International Labor Organization (ILO), a specialized organization with the aim of protecting the human condition of workers, were explained. To briefly summarize, The article resulted in an approach to international standards of the International Labor Organization (ILO) as an effective protection to the human condition of the worker.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights, International labor organization (i.l.o), Decent work

[1] Doutoranda em Políticas e práticas sociais pela UNISINOS. Mestra em Direito Agroambiental pela UFMT. Advogada e Professora do ICEC/IESMT

1 INTRODUÇÃO

Contemporaneamente os direitos humanos foram e são a maior conquista para o trabalhador, baseada na configuração moderna de igualdade, liberdade e universalidade, mesmo que, ainda hoje, diversos grupos questionem "a pertinência desta construção e se perguntam se esta pode ser referência para se reconhecer as diferenças culturais, os diversos modos de situar-se diante da vida, dos valores, as várias lógicas de produção de conhecimento, práticas" (CANDAU, 2012, p. 238).

Com a transformação da Sociedade Agrária para a Sociedade Industrial o Homem deixou de viver dos produtos da terra para tornar-se uma mercadoria, o seu trabalho, junto com a matéria-prima, passou a ser propriedade do dono da máquina. Nesse momento, os mercadores não vendiam mais para a subsistência, mas sim para o lucro a qualquer custo. Segundo Karl Polanyi (2000) em 'A Grande Transformação' essa economia de mercado é autorregulável sem interferência do Estado, portanto, o indivíduo tem total liberdade para negociar.

Aliado a isso surgem os Direito Humanos, neles contidos os direitos sociais reconhecidos à pessoa humana saudável, tanto fisicamente como psicologicamente. De que adianta ser livre para escolher se não se tem saúde? Aqui há a necessidade de intervenção do Estado para assegurar tal direito por meio de sua atividade regulatória e fiscalizatória.

Nesta ótica este trabalho abordará a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) seu contexto histórico e seus principais pontos, assim como a evolução dos direitos humanos em dimensões.

1 DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL COMO DIREITO HUMANO.

Os acontecimentos nos séculos XIX e XX modificaram as relações trabalhistas, dentre eles, tem-se a passagem da manufatura para os grandes estabelecimentos: as fábricas. Nesse limiar, no início da relação de emprego, aponta Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2008), "sem argumentação alguma, o trabalho retribuído por salário acarretou o surgimento dos direitos sociais, por meio da luta dos proletários por melhores condições de vida e trabalho e pelas regras de justiça retributiva."

O motivo da luta dos proletários por melhores condições de vida estava na própria Revolução Industrial que, em busca do lucro a baixo custo e o fortalecimento da empresa, aumentava a produção de mercadorias por meio da exploração do trabalhador.

A liberdade contratual e o Estado Liberal foram os grandes vilões. Nesse sentido, elucida Alvarenga (2008), "inúmeros empregadores, valendo-se da plena liberdade contratual e do Estado Liberal, impuseram aos trabalhadores a aceitação das mais vis condições de trabalho."

Conforme ressalta Antonio Ferreira Cesarino Júnior (1993, p. 66), "uma grande revolta surgiu contra as condições impostas pelos patrões, assim, tanto empregadores quanto empregados travaram verdadeira batalha através de recursos violentos para que seu ponto-de-vista prevalecesse."

Perante esses movimentos a sociedade é convencida de que mudanças urgentes nas condições de trabalho eram necessárias, e que só o Estado, nas suas atividades normativas, poderia efetivá-las. O crescimento da marginalização social e a reinvindicação do proletariado junto ao Estado culminaram na formação do Estado de Bem-estar Social. Segundo Zanotelli de Alvarenga (2008, p.2),

> O Estado de Bem-estar Social surgiu da eclosão das reivindicações e dos movimentos sociais dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de subsistência. Isso levou o Estado a interferir diretamente nas relações privadas para regulamentar a relação de trabalho e dar proteção social aos indivíduos alijados do mercado de trabalho. Com efeito, é a proteção social dos trabalhadores a raiz histórica do Direito do Trabalho.

A busca por justiça social ultrapassou os limites internos dos Estados, atingindo o plano internacional. "Por isso, a ideia da internacionalização da legislação social trabalhista surgiu, na primeira metade do século XX, quando generalizou, em diversos estados nacionais, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações sociopolíticas e econômicas", ressalta Zanotelli (2008, p.3). Foi para assegurar esse direito social ao trabalho, que é considerado um dos direitos humanos de segunda geração, que a OIT foi criada.

1.1 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Os representantes dos países vitoriosos reuniram-se no Palácio de Versalhes, em Paris (França), em 1919, após o término da 1ª Grande Guerra Mundial para determinar o estado dos países envolvidos, o que culminou na edição do Tratado de Versalhes, que regulamentou a constituição jurídica da OIT, na parte XIII, aponta Husek (2002).

Posteriormente, a Declaração de Filadélfia expandiu a ação normativa da OIT que passou a incluir temas mais amplos, como a política social, direitos humanos e civis. Guilherme Oliveira Catanho da Silva (2015, p.29) sobre a importância da Declaração da Filadélfia, aduz:

> [...] sob os efeitos da Grande Depressão a da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição. Referido documento serviu de modelo para a "Carta das Nações Unidas" e, também, para a Declaração Universal dos Direitos Humanos".

Mas o reconhecimento da OIT como organismo especializado e competente para empreender a ação que considere apropriada e em conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para o cumprimento dos propósitos nele expostos, somente aconteceu no ano de 1946 pelo acordo de 30 de maio das Nações Unidas. A OIT tem como fim melhorar a condição humana do trabalhador e não as suas condições de trabalho, efetivando suas ações por meio do estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho.

1.1.1 As bases e objetivos da Organização Internacional do Trabalho – OIT

A OIT possui como Princípio base que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar-se sobre a justiça social. Sendo uma organização especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), que tem como objetivo fomentar a justiça social e a promoção dos direitos humanos e trabalhistas, há uma possibilidade que questões como a paz e justiça social permitam soluções que melhorem as condições humanas de trabalho no mundo.

Para tanto, segundo Catanho da Silva (2015, p.30) a Organização Internacional do Trabalho:

> [...] formula normas internacionais do trabalho, promove o desenvolvimento e a interação das organizações de empregadores e de trabalhadores. Além disso, presta cooperação técnica, principalmente nas áreas de formação e reabilitação profissional; políticas e programas de emprego e de empreendedorismo; administração do trabalho; direito e relações do trabalho; condições de trabalho; desenvolvimento empresarial; cooperativas; previdência social; estatísticas e segurança e saúde ocupacional.

Por promover a interação das organizações de empregadores e de trabalhadores, a própria OIT possui uma estrutura tripartite, isto é, segundo Elen Rose Martins Silva (2009, p.

3), “constituída por governos, empregadores e trabalhadores, fornece a possibilidade da definição das normas através de uma discussão democrática”.

Na OIT existe um Conselho de Administração que se reúne três vezes ao ano em Genebra, na Suíça, sendo composto por 28 (vinte e oito) representantes dos governos, 14 (quatorze) representantes dos trabalhadores e 14 (quatorze) representantes dos empregadores. Além de eleger o Diretor Geral, o respectivo conselho é responsável pela elaboração e controle das políticas e programas da Organização.

Martins Silva (2009, p. 30) afirma que a OIT possui um órgão permanente.

> O secretariado (Escritório Central) da Organização Internacional do Trabalho em Genebra é o órgão permanente da Organização e sede das operações onde se encontram grande parte das atividades de administração, pesquisa, produção de estudos e de publicações e reuniões tripartites setoriais e de reuniões de Comissões e Comitês.

Além do Conselho de Administração e do Secretariado, anualmente, no mês de junho, em Genebra, acontece a Conferência Internacional do Trabalho, onde cada Estado-Membro envia quatro delegados e seus respectivos conselheiros técnicos, que são: dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores. Segundo Martins Silva (2009, p. 5), os conselheiros técnicos possuem direito a voto independente, podendo, inclusive, votar em sentido contrário ao governo de seus países.

A busca pela justiça social pela Organização Internacional do Trabalho começa com o direito a voto dos conselheiros técnicos, dentre eles, tem-se um representante dos trabalhadores, que pode buscar o interesse da sua classe independentemente do que seu país defenda. A justiça social não está restrita à soberania de um país, o trabalho digno cabe em qualquer cultura, de qualquer povo.

A busca por justiça social pela OIT., também, está em sua estratégia, que tem como objetivos, os seguintes:

> [...] promover os princípios fundamentais e direito no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas; promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não-discriminação e de dignidade; aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social; fortalecer o tripartismo e o diálogo social.(SILVA, 2015, p. 5).

Como ponto de convergência destes quatro objetivos tem-se o trabalho decente. O trabalho decente foi mencionado e apresentado pela primeira vez na Memória apresentada pelo

Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em junho de 1999. (ABRAMO, 2010, p. 8)

A não-discriminação e a dignidade do trabalhador, objetivo estratégico da OIT merecem destaque, pois, o assédio moral, quando ocorre no meio ambiente do trabalho, os violam. Desta forma, com a convergência dos quatro objetivos, tem-se o trabalho decente. No entanto, o meio ambiente de trabalho não saudável, psicologicamente, implica a violação da dignidade do trabalhador.

2 DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR.

2.1. DO SURGIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS.

Com a modernidade, tudo que proviesse de revelação religiosa não era mais aceito como era na Idade Média. Não era diferente com o direito. Segundo Fábio Konder Comparato (2012):

> Uma das tendências marcantes do pensamento moderno é a convicção generalizada de que o verdadeiro fundamento de validade – do direito em geral e dos direitos humanos em particular – já não deve ser procurado na esfera sobrenatural da revelação religiosa, nem tampouco numa abstração metafísica – a natureza – como essência imutável de todos os entes no mundo. (COMPARATO, 2012, p. 7).

Se a norma é criada pelo homem para regular as relações entre eles, não deveria ser diferente o seu fundamento, usando as palavras de Comparato (2012),

> Se o direito é uma criação humana, o seu valor deriva, justamente, daquele que o criou. O que significa que esse fundamento não é outro, senão o próprio homem, considerado em sua dignidade substancial, diante da qual as especificações individuais e grupais são sempre secundárias. (COMPARATO, 2012, p. 7).

As normas criadas pelo homem, para efetivá-lo como fundamento, foram consagradas em grande texto normativo, pós Segunda Guerra Mundial, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, afirmando-se que "todos os seres humanos nascem livrem e iguais, em dignidade e direito" art. 1º.

Porém, os direitos humanos possuem uma teoria evolutiva que é objeto de muita celeuma quanto ao uso técnico da expressão *gerações.* Assim como esta pesquisa, autores como Paulo Bonavides, Ingo W. Sarlet e Paulo de T. Brandão, defendem que tal expressão induz ao equívoco de um processo substitutivo.

O próprio Bonavides adverte:

> Força é dirimir, a esta altura, um eventual equívoco de linguagem: o vocábulo "dimensão", substitui, com vantagem lógica e qualitativa, o termo "geração" caso este último venha a introduzir apenas sucessão cronológica e, portanto, suposta caducidade dos direitos das gerações antecedentes. (BONAVIDES, 1997, p. 146).

Igualmente, adverte Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015):

> [...] o problema não é o critério de historicidade e a suposta evolução em si, mas a interpretação dessas gerações como sistemas normativos separados ao longo da história, pois, na realidade, elas se interpenetram e se completam, formando o mundo complexo dos direitos humanos. (AZEVEDO NETO, 2015, p. 51)

De toda forma e, em razão disso, adota-se na pesquisa o termo 'dimensões dos direitos humanos', objetivando mencioná-las.

2.1.1 Direitos humanos de primeira dimensão.

Os direitos humanos de primeira dimensão são os direitos civis e políticos. Tais direitos estão ligados à liberdade, à igualdade, à propriedade, à segurança e à resistência, às diversas formas de opressão contra o próprio Estado, do qual é exigido um comportamento apenas de salvaguarda em relação a tais interesses.

Segundo Antonio Carlos Wolkmer (2013):

> Esses direitos de primeira dimensão, fundamentais para a tradição das instituições político-jurídicas da modernidade ocidental, apareceram ao longo dos séculos XVIII e XIX como expressão de um cenário histórico marcado pelo ideário do jusnaturalismo secularizado, do raciocínio iluminista, do contratualismo societário, do liberalismo individualista e do capitalismo concorrencial. Socialmente o período consolida a hegemonia da classe burguesa, que alcança o poder por meio das chamadas revoluções norte americanas (1776) e francesa (1789). (WOLKMER, 2013, p. 127).

Os direitos de primeira dimensão são uma proteção à integridade física e moral do cidadão. Os direitos civis certificam uma esfera de autonomia individual, de modo a possibilitar o desenvolvimento da personalidade de cada um. Segundo Azevedo Neto (2013), tais direitos "traduzem garantias individuais, como a liberdade de expressão e o acesso à informação.*"*

Quantos aos direitos políticos, direito de votar e ser votado, reúnem-se outras prerrogativas decorrentes daquele *status*, como o direito de postular em emprego público, de ser jurado ou testemunha, de prestar o serviço militar e até de ser contribuinte.

Os direitos civis e políticos foram positivados nas Declarações de Direitos da Virgínia – Estados Unidos da América (1776) e da França (1789). Tais direitos foram consagrados também, segundo Wolkmer (2013), na Constituição Norte-Americana de 1787 e pelas Constituições Francesas de 1791 e 1793. O mais importante código privado dessa época, fiel tradução do espírito liberal-individual – foi o Código Napoleônico de 1804.

2.1.2. Direitos humanos de segunda dimensão.

Com o surto do processo de industrialização e os graves impasses socioeconômicos que devastaram a sociedade ocidental entre a segunda metade do século XIX e as primeiras décadas do século XX, o Estado liberal entra em crise. Consequentemente, preceitua Wolkmer (2013):

> O capitalismo concorrencial evolui para a dinâmica financeira e monopolista, e a crise do modelo liberal de Estado possibilita o nascimento do Estado do Bem- Estar Social, que passa a arbitrar as relações entre o capital e o trabalho. O período ainda registra o desenvolvimento das correntes socialistas, anarquistas e reformistas. (WOLKMER, 2013, p. 128)

A doutrina social da Igreja Católica (a Encíclica Rerum Novarum de Leão XIII), de 1891 e os efeitos da Revolução Mexicana (1911) e Russa (1917) também foram importantes para o avanço das questões sociais.

O Estado, com os direitos humanos de segunda dimensão, interfere na esfera do domínio particular, ou seja, possui obrigação de garantir, por exemplo, a educação, o trabalho, a saúde e a segurança, transformando no Estado do Bem-Estar Social. Para Wolkmer (2013):

> A principais fontes legais institucionalizadas estão positivadas na Constituição Mexicana de 1917, na Constituição Alemã de Weimar de 1919, na Constituição Espanhola de 1931 e no Texto Constitucional de 1934 do Brasil. (WOLKMER, 2013, p. 129).

O direito do trabalho ganha destaque com a segunda dimensão dos direitos humanos, nesse sentido, preconiza Azevedo Neto (2015):

> Embora tenha como ponto nuclear a igualdade, o direito ao trabalho possui importância crucial nesse quadro, sobretudo porque esses direitos da chamada segunda dimensão, ou geração, decorrem das transformações econômicas e sociais ocorridas no final do século XIX e início do século XX, especialmente pela crise das relações sociais decorrentes dos modos liberais de produção, acelerada pelas novas formas trazidas pela Revolução Industrial. (AZEVEDO NETO, 2015, p. 52).

Com o destaque do direito do trabalho, outros direitos a ele ligados, entretanto, com uma concepção geral, encontram o seu ápice, como a liberdade de sindicalização e o direito à greve.

Para efetivar o direito do trabalho conquistado, cria-se a Organização Internacional do Trabalho. Azevedo Neto (2015) vai além, afirma que "a violação ao direito humano ao trabalho pode ensejar ações em Tribunais Internacionais, se caracterizada infringência reiterada por parte dos Estados – Nações, sobretudo, à dignidade do trabalhador" (AZEVEDO NETO, 2015, p. 53)

Em síntese, os direitos humanos de segunda dimensão vêm ao encontro do objetivo deste trabalho. Com a consagração do Direito do Trabalho como direito humano, o trabalhador pode ver maior proteção à sua saúde, tanto física, quanto mental.

2.1.3 Direitos humanos de terceira dimensão.

Com a globalização da política, da economia e dos avanços tecnológicos, na medida da necessidade de preservação do meio ambiente e da conjugação de interesses de todos os povos, não mais vistos sob a limitação da soberania territorial, tornou-se imprescindível a conjunção de forças em prol de um mundo mais fraterno e solidário, pois os efeitos das mudanças climáticas e os sintomas da poluição são sentidos além desses obstáculos.

Por isso, os direitos humanos de terceira dimensão despontam com o valor centrado na fraternidade. Wolkmer (2013) leciona que:

> São os direitos metaindividuais, direitos coletivos e difusos, direito de solidariedade. A nota caracterizadora desses novos direitos é a de que seu titular não é mais o homem individual (tampouco regulam as relações entre os indivíduos e o Estado), mas agora dizem respeito a proteção de categorias ou grupos de pessoas (família, povo, nação) não se enquadrando nem no público, nem no privado. (WOLKMER, 2013, p. 129).

O direito ambiental e o direito do consumidor adquirem crescente importância. Como o meio ambiente do trabalho deriva da classificação do meio ambiente, os direitos humanos de terceira dimensão somados aos direitos humanos de segunda dimensão constituem uma das maiores conquistas no que se refere à proteção da saúde do trabalhador.

Tais direitos humanos de terceira dimensão são contemplados na Constituição brasileira de 1988 (direitos não expressos ou atípicos, art 5º, § 2º), no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90) e no Código de Proteção e Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90).

2.1.2.2 Normas da Organização Internacional do Trabalho: o trabalho decente como um Direito Humano do trabalhador.

A partir do Século XX o direito do trabalho foi positivado, tendo sua previsão em normas constitucionais. A primeira Constituição que se menciona, por assegurar direitos trabalhistas, é a Constituição Mexicana, de 1917. Segundo Azevedo Neto (2015):

> A Constituição Mexicana de 1917 garantiu a liberdade de trabalho, bem como assegurou a propriedade dos seus frutos, repelindo os trabalhos forçados, salvo por determinação Judicial (art. 5º). Em seu art. 123, restou expresso o direito de toda pessoa a um trabalho digno e socialmente útil, [...] outra virtude da referida Constituição foi a constitucionalização dos direitos trabalhistas, no mesmo dispositivo citado, incluindo jornada exaustiva, além da responsabilidade empresarial por acidentes de trabalho, entre outros direitos. (AZEVEDO NETO, 2015, p. 54)

Não foi somente a Constituição Mexicana de 1917 que consagrou importantes direitos trabalhistas. A Constituição de Weimar (Alemanha), de 1919, afirma Azevedo Neto, "na mesma linha, também elevou os direitos trabalhistas ao patamar constitucional de direitos fundamentais." (AZEVEDO NETO, 2015. p. 55)

Entretanto, outras nações, que não possuíam o direito ao trabalho humano consagrado constitucionalmente, restavam prejudicadas. Observando o êxito da Constituição Mexicana, de 1917, e da Constituição de Weimar, de 1919, surgiu a Organização Internacional do Trabalho.

Azevedo Neto (2015) pontua que a "Organização Internacional do Trabalho é a única das agências das Nações Unidas com representantes da sociedade civil, o que a torna assaz democrática e participativa" cujos fins e objetivos estão previstos na Declaração de Filadélfia, de 1944, quais sejam:

> a) o trabalho não é uma mercadoria;
> b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
> c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
> d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregados, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum. (OIT, 1946, p. 19).

Esses fins e objetivos já prenunciavam o direito ao trabalho como um direito humano, ou melhor, um direito humano de segunda dimensão, uma categoria específica do rol dos direitos existentes na sociedade, possuindo características que os distinguem dos demais.

Posteriormente, o direito ao trabalho como direito humano foi previsto pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (artigo XXIII), vale citar, *ipsis litteris*, o disposto no artigo XXIII da suprema Declaração:

> 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
> 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
> 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses. (ONU, 1948, p. 5)

A referida norma contém os esteios do trabalho decente, principalmente quando se analisa os seguintes aspectos, conforme Azevedo Neto (2015):

> No inciso 1, do referido artigo XXIII, sublinha-se a expressão "condições justas e favoráveis de trabalho", como situação incompatível com o trabalho escravo e infantil. O inciso 2 assegura o direito à não discriminação, que se torna depois um dos objetivos estratégicos para a promoção do trabalho decente. Já o inciso 3 rechaça as situações deploráveis de labor em condições degradantes e exercido por pessoas de pouca idade ao se referir à "dignidade humana". Por sua vez, o item 4 enuncia a liberdade sindical, um dos quatros objetivos do trabalho decente. (AZEVEDO NETO, 2015, p. 56)

Em 1998, cinquenta anos após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Organização Internacional (OIT) publicou a Declaração sobre os princípios fundamentais no trabalho (1948).

De acordo com a Declaração de 1998, todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais, quais sejam:

> a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
> b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
> c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
> d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (OIT, 1946)

A própria OIT, segundo a Declaração de 1998, tem a obrigação de ajudar para que os seus membros alcancem os objetivos, acima referidos.

Segundo Azeveto Neto (2015),

> [...] do ponto de vista político, a Declaração serve como instrumento de consenso para implementar o trabalho decente no mundo. Gera ainda expectativas de que os princípios enunciados serão cumpridos de boa-fé pela comunidade internacional. Cada Estado, segundo a Declaração da O. I. T., deve proteger os direitos humanos atendendo a suas condições específicas e na medida de suas possibilidades. (AZEVEDO NETO, 2015, p. 59).

Em 1999 foi formalizada, pela primeira vez, a expressão *trabalho decente* pelo Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em junho de 1999.

Laís Abramo, Diretora do Escritório da OIT no Brasil, afirma que "a noção de trabalho decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego (ABRAMO, 2010, p. 153).

A noção de trabalho decente tem como ponto principal os princípios da Declaração de 1998, significa que é, segundo Azevedo Neto (2015, p. 59), "o ponto de convergência dos quatros objetivos da OIT", elencados acima.

Sob outro olhar, José Ribeiro e Janine Berg (2015) conceituam o trabalho decente como um trabalho "produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem qualquer discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho."

Azevedo Neto (2015) é quem mais contribui para a conceituação de trabalho decente ao elencar dois aspectos que devem ser observados: o primeiro seria o positivo, em que o trabalho "decente é a expressão da dignidade humana no trabalho, da garantia dos direitos fundamentais à liberdade e à igualdade, bem como a preservação da segurança e da saúde no meio ambiente laboral"*;* tem-se também o segundo aspecto, o negativo, sendo que o trabalho decente só pode ser alcançado "se antes for erradicado o trabalho escravo e infantil, se for eliminada a discriminação no emprego e assegurada a liberdade sindical" (AZEVEDO NETO, 2015, p. 61).

Ressalta-se, para a pesquisa, o segundo aspecto do trabalho decente, qual seja, a eliminação da discriminação no emprego, pois trata-se de um instrumento que os empregadores adotam para obter maiores lucros, culminando na destruição da saúde mental dos trabalhadores.

A saúde mental dos trabalhadores, no âmbito externo, trata-se de um direito humano ao trabalho decente, portanto, os países membros da OIT, como o Brasil, devem buscar a eliminação de qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego.

Entre qualquer tipo de discriminação pode-se incluir o assédio moral, que é um perverso instrumento que os empregadores usam para ridicularizar o trabalhador de tal forma que o motive, até mesmo, a pedir demissão da empresa.

Isso foi o que aconteceu no processo n. 000461-16.2014.5.23.0066. em que o reclamante (Washington Florêncio da Silva) foi admitido pela reclamada (MÓVEIS ROMERA LTDA) para exercer a função de "montador", conforme consta em sua CTPS.

No entanto, a reclamada rebaixou o reclamante da função de "montador" – mais qualificada – para função de "chapa" no carregamento e descarregamento de carga, sendo-lhe imposto tal mister, sem que lhe fosse oportunizada manifestação em sentido contrário, sob pena de ter seu contrato rescindido.

Na situação apresentada, ficou clara a austeridade com que o gerente da reclamada se dirigia à pessoa do reclamante, desvirtuando o protótipo mínimo exigido da relação entre patrão e empregado. A Egrégia Segunda Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, na 10ª Sessão Ordinária, por unanimidade, decidiu:

> In casu, infere-se que a verdeira intenção da reclamada não era mais de obter a contraprestação do reclamante, mas sim de onerá-lo com atribuição alheia àquela que ordinariamente lhe cabia para despertar sua insatisfação pessoal a ponto deste não querer mais laborar para a reclamada o que, de fato, ocorreu.
>
> Tais condutas configuram violência psicológica suficiente a ponto de caracterizar o assédio moral[...]. (MATO GROSSO, 2014).

O assédio moral como uma violação ao direito humano, ao trabalho decente, poderia ensejar, citando Azevedo Neto (2015, p. 58), uma discussão pertinente às Cortes Internacionais para, quem sabe, sonhando alto, obter uma responsabilização do Brasil por omissão e negligência, como aconteceu no caso da Lei Maria da Penha, evoluindo para uma recomendação para elaboração de uma norma que trate do Assédio Moral.

Internacionalmente, discute-se uma recomendação de uma Corte Internacional para elaboração de uma norma sobre assédio moral, que ainda não há.

2.2 CONVENÇÃO 190: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO DO TRABALHO.

Em 21 de junho de 2019 nós tivemos a adoção da Convenção n. 190 da OIT contra qualquer tipo de violência e assédio no mundo do trabalho. Essa convenção trouxe uma vitória dupla: para os trabalhadores, vítimas de assédio moral, e para as trabalhadoras mulheres, vítimas de assédio sexual.

Trazendo a discussão para o âmbito deste trabalho, a Convenção n. 190 da OIT deixou claro que a saúde mental do empregado faz parte de uma vida digna, e o empregador tem a obrigação de garanti-la através de um meio ambiente saudável.

Com efeito, na Convenção 190 da OIT, prepondera-se a garantia a todo ser humano de um meio ambiente do trabalho sem violência e assédio, ressaltando a dignidade, a saúde psicológica, física e sexual nas relações de trabalho.

Desta forma, torna-se pertinente a análise minuciosa dos dispositivos desse diploma internacional**.**

2.2.1 Análise Conceitual

Na versão oficial em inglês, o assédio e a violência no meio ambiente do trabalho seria:

> the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violenceand harassment (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019)

O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho, segundo a nossa tradução, refere-se a vários comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, podendo ocorrer uma única vez ou repetir-se, que resulta ou provavelmente poderia resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, inclusive a violência e assédio de gênero.

A partir dessa conceituação, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho (2020) observou quatro aspectos importantes:

> A partir da conceituação constante da Convenção 190 da OIT, convém observar, inicialmente, que: a) a violência e o assédio são tratados de forma conjunta; b) é utilizada a expressão world of work, na versão em inglês, ao invés de workplace (local de trabalho), possibilitando-se um maior alcance das disposições convencionais; c) uma única manifestação é suficiente para sua configuração; e d) é conferido um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero. (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 23).

A partir do primeiro aspecto, a violência e o assédio são tratados de forma conjunta, tem-se que tanto a violência como assédio estão num mesmo patamar de punição e reprovação; quanto a utilização da expressão *world of work.* Entende-se que se acentua a teoria de que o ser

humano trabalhador pertence ao meio ambiente de trabalho, assim como aos outros tipos de meio ambiente.

O terceiro aspecto – uma única manifestação é suficiente para sua configuração – inova no próprio conceito de Assédio Moral que por muitos autores tradicionais era conceituado como uma prática sistemática. O último aspecto que conferiu um tratamento especial à violência e ao assédio em razão do gênero foi o aspecto mais esperado, já que este movimento social tem ampliado suas conquistas e por que não no mundo do trabalho?

2.2.2 Mundo do trabalho: ampliação da sua aplicação.

Outro aspecto relevante foi a utilização do termo "mundo do trabalho" no art. 2º, e não "local de trabalho", previsto no próprio art. 469 da CLT. O art. 3º da Convenção n. 190 da OIT delimita esse mundo do trabalho:

> a) espaços públicos e privados, quando constituem um local de trabalho;
> b) locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta ou onde utiliza vestiários e instalações sanitárias;
> c) em deslocamentos, viagens, eventos, atividades sociais ou treinamentos relacionados ao trabalho;
> d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através de tecnologias de informação e comunicação;
> e) no alojamento fornecido pelo empregador;
> f) nos trajetos entre a casa e o local de trabalho (SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 4).

Essa delimitação do mundo do trabalho procurou abarcar todos os locais de trabalho e até mesmo as suas extensões, o que as vezes é discutido perante uma Justiça do Trabalho. Na primeira delas, descritos como espaços públicos e privados, quando constituem um local de trabalho, partindo do espaço físico para delimitar o alcance da Convenção n. 190 da OIT. Positivamente, a referida convenção conseguiu colocar tanto os trabalhadores da inciativa privada quantos os servidores públicos, tornando a delimitação mais abrangente neste conceito de mundo do trabalho.

A preocupação aqui não é com o vínculo do trabalhador, se regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ou por um estatuto, mas com o simples fato de o trabalhador estar nesse meio ambiente de trabalho. Entende-se que todos esses seres humanos que oferecem sua força de trabalhos estariam protegidos por esse instrumento normativo: trabalhador autônomo, trabalhador eventual, trabalhador avulso, trabalho voluntário, altos empregados, diretores

empregados, socio empregado, empregado doméstico, empregado rural, estagiário, menor aprendiz, servidor público, empregado público e contratado temporário público.

Quanto à segunda delimitação que versa sobre os locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta ou onde utiliza vestiários e instalações sanitárias, também é considerado como uma conquista aos direitos dos trabalhadores. Aqui é irrelevante se o tempo é efetivamente trabalhado, depreendendo-se que o tempo efetivamente trabalhado e o tempo à disposição também estarão protegidos contra a violência e o assédio.

O tempo de deslocamento estaria acolhido pela terceira delimitação: em deslocamentos, viagens, eventos, atividades sociais ou treinamentos relacionados ao trabalho. Ressalte-se que aqui não estaria incluída somente as antigas horas *in itinere*, que exigiam dois requisitos:

> [...] em primeiro lugar, que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador.
> [...]
> O segundo requisito pode consumar-se de modo alternativo (ou – e não e- enfatizam tanto a Súmula 90, I, TST, como o novo art. 58, §2º). Ou se exige que o local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que pelo menos, o local de trabalho não esteja servido por transporte púbico regular. (DELGADO, 2012, p. 871)

Mesmo que a nova redação do §2º, do art. 58 da CLT dada pela Lei n. 13.467/2017 extinguiu as horas *in itinere*, ou em trânsito, para fins de aplicação das medidas protetivas contra a violência e o assédio , independentemente se preenchido os seus dois requisitos, as horas *in itinere* persistem e são incluídas.

É interessante observar que essas delimitações existem para, na verdade, abranger qualquer forma de trabalho e a qualquer instante, porque a violência/assédio pode acontecer de forma tão sútil que nem podemos imaginar.

Assim, a sexta delimitação não estabelece nenhum requisito para a configuração da violência e o assédio durante o deslocamento nos trajetos entre a casa e o local de trabalho.

A quarta delimitação, no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através de tecnologias de informação e comunicação, trata-se da nova forma de trabalho conhecida como teletrabalho "que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc)." (DELGADO, 2012, p. 905).

Com isso, observa-se o assédio virtual, que abrange o mundo do trabalho já que estamos vivendo a Era Digital e faz parte da rotina de muitos trabalhadores. Assim, para que

haja um trabalho decente nenhum tipo de assédio e violência poderá ocorrer no meio ambiente do trabalho.

A quinta e última delimitação que será abordada, entende como violência e assédio no mundo do trabalho a violência e o assédio que ocorrerem no alojamento fornecido pelo empregador.

Essa proteção ao alojamento acontece porque tem-se o salário *in natura* ou utilidade, nas situações em que o pagamento é feito através de utilidades, como por exemplo, a habitação, conforme o Artigo 458 da CLT; assim, a Convenção 190 da OIT abomina qualquer tipo de assédio ou violência nesse alojamento.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta feita, pode-se perceber que a proteção à saúde psíquica do trabalhador é um direito humano tutelado por diferentes instrumentos. Primeiramente pela própria criação da Organização Internacional do Trabalho como um organismo especializado, assim como a Organização Mundial do Comércio, demonstrando que crescimento econômico e bem-estar do trabalhador estão no mesmo patamar.

Num segundo plano, a partir do princípio base da OIT, de que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar-se sobre a justiça social, evidenciou que o objetivo deste organismo especializado é assegurar a justiça social e o direito humano do trabalhador.

Posteriormente, o direito ao trabalho como direito humano foi previsto pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (artigo XXIII), assegurando a liberdade ao trabalho, direito sindical e à remuneração justa.

A noção de trabalho decente que tem como ponto principal os princípios da Declaração de 1998, também corroborou o direito ao trabalho como direito humano, podendo ser conceituado como um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho.

Por último, e considerado um marco contra a violência de gênero e do assédio moral, apresenta-se a recentíssima Convenção n. 190 da OIT contra o assédio e a violência no mundo do trabalho. Apesar de o Brasil não ter ratificado tal Convenção, por se tratar de um direito humano aliado ao fato de o Brasil estar entre os membros fundadores da OIT e participar da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião, o país não pode elaborar

normas internas que a contrariem e deve providenciar, o mais rápido possível, ser signatário do referido documento.

4 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.documents/30907957/artigo_trabalho_decente.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1429625574&Signature=vhIYA7MO8CwryEQyDJSuPqP%2FUaM%3D&response-content-disposition=inline#page=8 Acesso em: 21 abril de 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanoletti de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção ao direitos humanos do trabalhador. **Âmbito Jurídico.** Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/a-organizacao-internacional-do-trabalho-e-a-protecao-aos-direitos-humanos-do-trabalhador/ Acesso em: 01 abr. 2020

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira**. O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 7 ed. São Paulo: Malheiros, 1997

CANDAU, Vera M.F. Diferenças culturais, interculturalidade e educação em direitos humanos. **Educação & Sociedade**., vol.33, no.118, 2012, p.235-250. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/873/87322726015.pdf Acesso em: 22 jun 2020

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira, CARDONE, Marly Antonieta. **Direito Social.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1993.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 4 ed., São Paulo: LTr, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **Fundamentos dos Direitos Humanos** Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo. Disponível em: http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/comparatodireitoshumanos.pdf/at_download/file Acesso em: 22 abril 2020

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2020.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). Processo (RO) n. 0000461-16.2014.5.23.0066 Recorrente Móveis Romera LTDA. Recorrido. Washington Florêncio da Silva. Relatora Mara Aparecida de Oliveira Oribe. Disponível em: https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=1930205&p_idpje=18763&p_num=18763&p_npag=x Acesso em: 7 jun. 2020

O. I. T. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)** aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal -- 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª reunião da Conferência (Filadélfia -- 1944) Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf Acesso em: 18 maio 2020.

ONU, **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf Acesso em: 05 maio de 2020

RIBEIRO José e BERG Janine . **Evolução recente do Trabalho Decente do Brasil: avanços e desafios.** Disponível em: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30907957/artigo_trabalho_decente.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1432218109&Signature=%2FIY121JoBXTRQJj804%2BAY0fz0Kc%3D&response-content-disposition=inline#page=8 Acesso em: 10 junho 2020

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da**. A aplicabilidade das convenções da O.I.T. na prática trabalhista.** Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32200-38299-1-PB.pdf Acesso em: 18 abr. 2020

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-c.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6755 Acesso em: 22 jun 2020

SILVA, Elen Rose Martins. **OIT: 90 anos em prol dos direitos humano**. V Encontro de Iniciação científica, IV Enc de Extensão Universitária e I Enc. De Iniciação Científica para o Ensino Médio. Vol. 5, N. 5, 2009 Disponível em: http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/view/2012/2157 Acesso em: 19 abril 2020

WOLKMER, Antonio Carlos. Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos “novos” direitos.**Revista Jurídica** v.2, n. 31, 2013. Diponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/593/454 Acesso em 02 maio 2020