

Impactos da Convenção nº 190 da OIT no direito brasileiro



Ficha técnica

Realização

Grupo de Pesquisa Trabalho e Desenvolvimento (GPTD) da FGV Direito SP

Cooperação técnica

Data Lawyer

Coordenação

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto

Pesquisadores(as) que contribuíram para esta publicação

Alexandre Raphael Rosa
Carolina Spack Kemmelmeier
Carolina Ferraz de Freitas
Daniela Mori
Giulia Favoretto Scaliche
Guilherme Sampieri Santinho
Juliana Petenate Salles
Maria Eduarda Russo Migliorini
Maria Letícia Lima Toro da Silva
Maria Rita Catojo Pilon
Mariana Piva Zadra David
Marina Dutra Marques
Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto
Renata do Nascimento Ziebarth
Salete de Oliveira Domingos
Victória Luísa Fagundes Gênio Magina
Wendy Pereira Andrade de Paiva

Como citar este relatório

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo *et al.* **Impactos da Convenção nº 190 da OIT no direito brasileiro**. São Paulo: FGV Direito SP, 2025.

Data de fechamento do relatório

10 de maio de 2025



01	1 Introdução
02	2 Metodologia
02	2.1 Pesquisa bibliográfica
02	2.2 Pesquisa jurisprudencial
08	2.3 Pesquisa documental em outras fontes
09	3 A Convenção nº 190 da OIT: contexto e estrutura
09	3.1 Contextualizando a Convenção nº 190 da OIT
12	3.2 Estrutura e disposições da Convenção nº 190 da OIT
18	4 Inovações da Convenção nº 190 da OIT e razões para estudá-la
18	4.1 Os elementos inovadores da C190
18	4.1.1 Ampliação do conceito de assédio
19	4.1.2 Alargamento do escopo pessoal
21	4.1.3 Expansão da noção de meio ambiente de trabalho
22	4.1.4 Destaque para os riscos psicossociais
23	4.2 Razões para estudar a C190
23	4.2.1 Possibilidade de ratificação
24	4.2.2 Possibilidade de aplicação imediata
25	4.2.3 Tendências legislativas
27	5 C190 e a influência prévia à ratificação
27	5.1 Esfera legislativa
29	5.2 Esfera judicial
29	5.2.1 Menções à C190 por tribunal e por relator(a)
31	5.2.2 Temas discutidos quando a C190 é mencionada
32	5.2.3 Ambiente em que a violência ocorre
33	5.2.4 Perfil da parte vítima
35	5.2.5 Perfil da parte agressora
37	5.2.6 Perfil da violência
39	5.2.7 Reconhecimento da violência e condenação
42	5.2.8 Diálogo com outras fontes
42	5.2.9 Uso da C190 na decisão
44	5.2.10 Fundamentos para aplicação da C190
47	5.2.11 Relação da C190 com o direito brasileiro
49	5.2.12 Análise qualitativa da C190 como <i>ratio decidendi</i> e como inovação
51	5.3 Atos normativos e outros documentos
55	6 Conclusão
56	Referências
60	Contribuições para o relatório

1 Introdução

A Convenção nº 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho, está em processo de ratificação pelo Brasil, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais (MSC) nº 86/2023.

A Convenção trata do assédio e da violência no trabalho e propõe ações a serem implementadas para a erradicação de tais práticas. É norma inovadora em relação ao direito internacional e ao direito interno, pois propõe um conceito bastante ampliado de assédio, adota um escopo pessoal não centrado unicamente na relação de emprego, reconhece que situações relacionadas ao trabalho não estão adstritas às dependências físicas do empregador, dentre outras disposições.

Nesse sentido, caso seja ratificada e efetivamente incorporada ao direito brasileiro, tende a provocar mudanças profundas na maneira como o assédio e a violência no trabalho são disciplinados, especialmente considerando que o conceito de assédio no direito brasileiro não está suficientemente normatizado na legislação trabalhista e que o escopo pessoal do direito do trabalho brasileiro está preponderantemente concentrado na figura do empregado.

Diante desse cenário, esta pesquisa objetivou compreender quais são os possíveis impactos da C190 no direito brasileiro. Para tanto, como será detalhado na seção seguinte, a metodologia valeu-se de três estratégias centrais: pesquisa bibliográfica, pesquisa jurisprudencial (desenvolvida a partir da base de decisões judiciais da empresa de jurimetria Data Lawyer, acessada em razão de acordo de cooperação técnica firmado entre a Data Lawyer e a Fundação Getúlio Vargas) e pesquisa com outras fontes documentais, como portarias e protocolos relacionados ao tema.

Os resultados dessa investigação foram materializados neste relatório. Inicialmente, na seção metodológica, indicamos as escolhas, os recortes e os métodos utilizados na pesquisa. Na sequência, apresentamos o teor da C190 e explicamos os motivos pelos quais entendemos ser importante estudar essa norma internacional. Posteriormente, apresentamos os resultados da pesquisa jurisprudencial, tanto em abordagem quantitativa, como qualitativa, e os resultados da pesquisa nas demais fontes documentais. Ao final, passamos para as conclusões, sistematizando os possíveis impactos da Convenção nº 190 da OIT no direito brasileiro.

2 Metodologia

A pesquisa tem como objetivo compreender quais são os possíveis impactos da Convenção nº 190 da OIT no direito brasileiro, especialmente no âmbito do direito do trabalho. Para tanto, examinamos tanto a influência que a Convenção já tem provocado no direito interno, mesmo sem ter sido ratificada pelo Brasil, como também refletimos sobre alterações que essa norma internacional pode provocar caso seja efetivamente ratificada. A nossa hipótese é que a C190 pode significar uma inovação e provocar mudanças no direito brasileiro, sobretudo ao expandir a aplicação para além do vínculo de emprego típico, ampliar a concepção de assédio moral e de meio ambiente do trabalho.

Para tanto, nos valem de metodologia mista, baseada em três pilares: pesquisa bibliográfica, pesquisa jurisprudencial e pesquisa documental em outras fontes.

2.1 Pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida na primeira fase da nossa investigação, com o objetivo de compreender o que a literatura nacional e estrangeira já produziu a respeito da C190. Utilizamos a base Google Scholar, escolhida por reunir materiais de diversos repositórios. Nos valem dos seguintes termos de busca: “Convenção 190” (português), “ILO Convention 190” (inglês) e “Convenio 190” (espanhol). Os termos de busca foram amplos e em três línguas, a fim de que essa sistematização bibliográfica nos permitisse compreender um panorama da produção acadêmica sobre a C190. Os termos de busca retornaram quantidades muito grandes de resultados (cerca de 52.200 resultados até maio de 2024). Foi necessário, então, fazer uma triagem dos materiais encontrados. Organizamos os resultados por relevância (filtro disponível na base de dados utilizada) e verificamos que os textos mais pertinentes se encontravam dentro das primeiras cinco páginas de resultados apresentados pelo buscador. Ao final, selecionamos 76 textos para compor o nosso banco de referências bibliográficas. Esse mapeamento sistemático foi complementado por referências citadas nos textos que lemos.

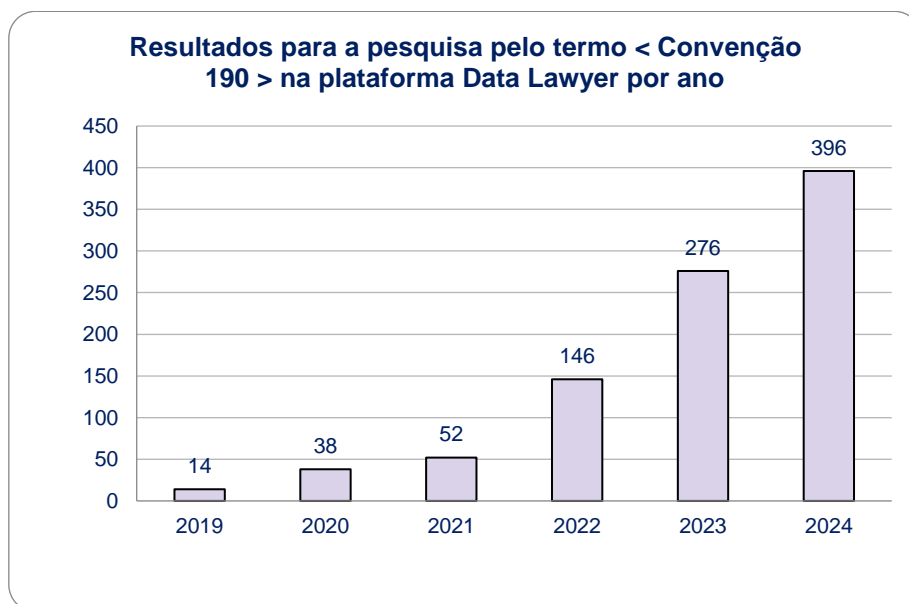
Além da leitura individual pelos(as) pesquisadores(as), alguns textos foram selecionados para serem debatidos coletivamente nas reuniões do grupo de pesquisa. Esse processo de discussão coletiva foi um grande diferencial e uma riqueza da pesquisa, sobretudo porque o grupo é formado por pessoas com perfis variados (professores/as, estagiários/as, advogados/as, magistrados/as) e níveis distintos de escolaridade (graduação, especialização, mestrado e doutorado). Essa heterogeneidade oportunizou um debate com diferentes pontos de vista, o que foi essencial para o desenvolvimento da pesquisa.

2.2 Pesquisa jurisprudencial

A pesquisa jurisprudencial se deu a partir da plataforma da Data Lawyer. Como mencionado anteriormente, a FGV e a Data Lawyer (DL) firmaram um acordo de cooperação técnica, por meio do qual recebemos licenças para acessar a base de decisões da DL. As vantagens de utilizarmos essa ferramenta foram várias: todos os processos estavam reunidos

em um único local, não sendo necessário acessar o site dos 25 tribunais analisados; após as buscas, a plataforma oferece um tabelamento automático dos resultados, com informações de identificação do processo já preenchidos; concentração de todos os documentos processuais em um mesmo local. Quanto a essa última vantagem, apesar de termos analisado apenas acórdãos, como será explicado adiante, ter acesso a todas as peças processuais em um mesmo local pode agilizar bastante o processo de coleta de documentos.

Essa base reúne apenas processos públicos, que não estão em segredo de justiça. Utilizamos o recurso “legal research”, campo em que se pode pesquisar por termos ou número de processos. Utilizamos o termo de busca “Convenção 190” para encontrar decisões que mencionavam esse termo. Filtramos por “acórdãos” proferidos no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Escolhemos analisar apenas acórdãos por dois motivos: primeiro, para que a pesquisa se tornasse viável, já que considerar também as decisões monocráticas representava um número muito maior de documentos; segundo, porque acórdãos são decisões colegiadas e tendem a representar o posicionamento de uma turma ou de todo o tribunal (e não entendimentos individuais de magistrados ou magistradas). Frisamos que a análise foi feita unicamente a partir dos acórdãos e não do processo todo. Logo, reclamações trabalhistas, contestações, sentenças e outras peças processuais não foram analisadas. A partir desses critérios e tendo como recorte temporal o período entre 2019 (ano em que a C190 foi aprovada na Conferência Internacional do Trabalho) e 2024 (ano final de coleta de dados), encontramos 922 resultados, conforme sistematizado no gráfico abaixo.



Fonte: elaboração própria

Observamos um aumento considerável no número de decisões que mencionam a C190 a partir do ano de 2023, que é também o ano em que a C190 entra em processo de ratificação no Brasil. Por isso, nesta pesquisa, escolhemos analisar apenas as decisões proferidas em 2023

(276 resultados) e 2024 (396 resultados). Ao analisá-las, excluímos 21 decisões por não fazerem referência à C190. Essa seleção indevida ocorreu porque as decisões faziam menção ao número “190” (por exemplo, página 190 de um processo) e à palavra “convenção” (por exemplo, convenção coletiva), mas não propriamente à Convenção nº 190 da OIT. Assim, após essa triagem, chegamos ao total de 651 acórdãos analisados nesta pesquisa.

O processo de leitura e análise dos acórdãos se deu de maneira coletiva. Inicialmente, fizemos uma reunião em grupo para discutir quais elementos deveriam ser examinados e quais seriam as orientações que todos os integrantes do grupo deveriam seguir. Criamos um formulário a ser preenchido para cada decisão analisada. Fizemos também uma reunião para preenchimento coletivo de uma decisão, com o objetivo de alinhar detalhes de preenchimento e sanar dúvidas da equipe. Essa reunião foi muito importante para que todos estivessem cientes e se familiarizassem com o formato de análise das decisões. Dividimos as decisões entre os integrantes. Cada um analisou cerca de 45 decisões. Fizemos duas rodadas de leitura e análise: uma, em outubro de 2024, para as decisões proferidas em 2023; outra em fevereiro de 2025, para as decisões proferidas em 2024.

O formulário online foi feito no Microsoft Forms e abarcou 20 campos de preenchimento, sendo os seis primeiros de identificação das decisões – (a) nome do/a pesquisador/a responsável pelo preenchimento, (b) **número do processo**, (c) **tribunal** em que a decisão foi proferida, (d) **relator/a** da decisão, (e) **data** em que a decisão foi assinada eletronicamente e (f) **trecho** em que a C190 foi mencionada – e as demais questões relacionadas ao conteúdo do que foi decidido. Quanto às questões de conteúdo, analisamos:

(g) **tema discutido**: buscamos identificar a questão jurídica envolvida quando a C190 era citada na decisão. Fizemos um exame mais preciso, selecionando o tema que especificamente atraiu a citação da Convenção (e não qualquer tema tratado ao longo da decisão ou do processo). Havia opções de preenchimento pré-indicadas, que consistiram em violências mais frequentemente mencionadas na pesquisa bibliográfica que fizemos. São elas: assédio sexual, assédio moral, discriminação, violência psicológica, violência física. Também foi incluído o campo “não foi possível identificar”, caso não fosse possível compreender qual era o tema discutido. Ao final, também deixamos um campo aberto para “outros” temas que porventura não tivessem sido vislumbrados. O campo “outros” deveria ser preenchido com a indicação do tema presente na decisão. Observamos que essa era uma pergunta que admitia múltiplas respostas, visto que uma mesma situação poderia envolver mais de um tema ao mesmo tempo.

(h) **local da violência**: buscamos mapear onde as violências discutidas na decisão aconteciam. Havia opções de preenchimento pré-indicadas, que consistiram nos locais em que as violências mais frequentemente acontecem, segundo a pesquisa bibliográfica que fizemos. São eles: ambiente interno de trabalho (exemplo: salas de reunião dentro das empresas), ambiente externo (exemplo: em viagens a trabalho), ambiente digital (exemplo: em plataformas corporativas de reuniões virtuais). Também foi incluído o campo “não foi possível identificar”, caso não fosse possível identificar onde a violência ocorria. Ao final, também deixamos um campo aberto para a indicação de “outros” locais que porventura não tivessem sido vislumbrados.

Essa também era uma pergunta que admitia múltiplas respostas, visto que a violência pode ocorrer em múltiplos ambientes.

(i) **gênero e orientação sexual da vítima:** neste item, objetivamos identificar qual era o gênero da vítima (masculino, feminino ou outro) e se havia alguma menção à orientação sexual. Também foi incluído o campo “não foi possível identificar”, tanto para os casos em que havia uma multiplicidade de vítimas de gêneros variados, quanto nos casos em que essa informação não ficava clara na decisão. Entendemos que esse dado é relevante porque a C190 adota expressamente uma perspectiva de gênero e reconhece em seu preâmbulo que a violência e o assédio afetam desproporcionalmente mulheres e meninas.

(j) **natureza jurídica da relação:** este item teve como objetivo identificar qual era a natureza jurídica da relação existente entre o/a trabalhador/a (aqui considerado em sentido amplo e, portanto, envolvendo diferentes tipos de trabalho e não apenas o emprego) e o respectivo contratante. Essa questão é muito importante para a pesquisa pois diz respeito a uma das inovações trazidas pela C190: aplicação para além da relação de emprego típica. De acordo com a própria C190, ela se aplica a “pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual” (artigo 2º). Havia opções de preenchimento pré-indicadas, conforme as variadas hipóteses de aplicação mencionadas na Convenção. São elas: empregado/a típico, terceirizado/a, estagiário/a, aprendiz, prestador/a de serviço, candidato/a à vaga de emprego, trabalhador/a voluntário/a, trabalhador/a da economia informal, trabalhador/a que teve seu contrato terminado e pessoas com poderes de empregador/a. Ao final, também deixamos um campo aberto para a indicação de “outras” pessoas que não se encaixam nas hipóteses da C190. Embora seja provável que os casos envolvessem apenas uma relação jurídica, essa pergunta também admitia múltiplas respostas porque o processo poderia envolver múltiplos trabalhadores e porque uma mesma pessoa poderia ter sofrido a violência alegada em diferentes momentos, por exemplo, quando era candidata a uma vaga de emprego e depois como empregada contratada.

(k) **gênero e orientação sexual do/a agressor/a:** neste item, objetivamos identificar qual era o gênero da pessoa agressora (masculino, feminino ou outro) e se havia alguma menção a sua orientação sexual. Também foi incluído o campo “não foi possível identificar”, tanto para os casos em que havia uma multiplicidade de agressores de gêneros variados, quanto nos casos em que essa informação não ficava clara na decisão.

(l) **perfil do/a agressor/a:** neste item, analisamos qual era a posição do/a agressor/a em relação à vítima. Havia opções de preenchimento pré-indicadas: superior/a hierárquico/a (o que engloba tanto uma relação de subordinação direta, como também mais distante, desde que haja uma relação formal e organizacionalmente hierarquizada entre as partes), colega de trabalho (que engloba relações de horizontalidade, isto é, situações em que não há relação de hierarquia propriamente entre as partes) e terceiros (categoria ampla que abarca pessoas externas ao trabalho, como clientes e fornecedores, por exemplo). Também deixamos um campo aberto para a indicação de “outros” perfis de agressores que eventualmente não se encaixassem nessas

hipóteses. Essa também era uma pergunta que admitia múltiplas respostas, visto que a violência pode ter sido cometida por múltiplos agressores.

(m) **reconhecimento da violência**: neste item, deveria ser indicado se a violência foi reconhecida ou não reconhecida na decisão. Considerando a possibilidade de um mesmo processo envolver múltiplas violências e algumas serem reconhecidas e outras não, esta pergunta também admitia múltiplas respostas (embora tenhamos observado que as decisões reconheciam todas as violências alegadas ou não reconhecia violência alguma).

(n) **tipo de condenação**: nos casos em que a violência foi reconhecida, buscamos identificar qual foi a condenação. As opções de preenchimento pré-indicadas eram: indenização, obrigação de fazer e obrigação de não fazer. Também havia um campo “outros” para tipos de condenação não vislumbradas.

(o) **valor da condenação**: nos casos em que a decisão condenava ao pagamento de indenização, esse campo deveria ser preenchido com o valor em reais. Observamos que nem todas as decisões mencionavam o valor exato a ser pago e, por isso, houve casos em que esse campo não foi preenchido.

(p) **menção a outros instrumentos**: neste item, deveríamos indicar se a decisão também mencionava outros instrumentos relevantes para o combate ao assédio e à violência no trabalho e outras normas internacionais: protocolos de julgamento antidiscriminatórios (a exemplo do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero), Recomendação nº 206 da OIT (que acompanha a C190) e outras normativas internacionais (como, por exemplo, outras convenções da OIT). A intenção era verificar quais outras fontes do direito estavam servindo de fundamento para as decisões (para além das fontes típicas, como a legislação trabalhista e da Constituição Federal). Ademais, como o nosso objeto de pesquisa dialoga com o direito internacional do trabalho, buscamos compreender se outros instrumentos internacionais também estavam sendo mobilizados. Esta pergunta também admitia múltiplas respostas.

(q) **função da C190 na decisão**: neste item, buscamos identificar qual era a função da C190 na decisão. Com base em categorias criadas por Pasqualetto (2021), havia previamente as seguintes opções de preenchimento: a Convenção é citada em um trecho de terceiro (isto é, um trecho que não é de autoria dos/as magistrados/as que proferiram a decisão, como, por exemplo, em uma citação de doutrina ou jurisprudência trazida na decisão), a Convenção serve como *obiter dictum* (isto é, como um recurso argumentativo, uma fundamentação acessória, que não é crucial para a decisão), a Convenção é usada como *ratio decidendi* (ou seja, como razão de decidir, sendo um fundamento essencial para a decisão), a Convenção é expressamente afastada (isto é, embora a C190 tenha sido mencionada, a decisão exclui expressamente a sua aplicação). Ao final, também havia o campo “outros” para indicação de funções diversas dessas que vislumbramos inicialmente. Esta pergunta também admitia múltiplas respostas, visto que a C190 poderia ter diferentes papéis na decisão, por exemplo, tendo aparecido primeiro em um trecho de terceiro e depois servido como *ratio decidendi*.

(r) **fundamento**: considerando que a C190 ainda não foi efetivamente ratificada pelo Brasil, examinamos se as decisões apresentavam algum fundamento específico ao citá-la. A

nossa intenção era verificar se havia e qual era a justificativa apresentada na decisão para citar uma norma internacional não ratificada. A partir de uma leitura exploratória de uma amostra de decisões e da pesquisa bibliográfica, identificamos os fundamentos mais comuns: artigo 8º da CLT, que admite o uso de direito comparado quando faltam disposições legais ou contratuais sobre o assunto; Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); norma internacional não ratificada é fonte material do direito (Sussekund, 1987); ao tratar de assédio e violência no trabalho, a C190 está relacionada aos direitos e princípios fundamentais do trabalho, sendo elemento necessário para a promoção do trabalho decente na perspectiva da OIT; ao tratar de assédio e violência no trabalho, a C190 está relacionada ao complexo de direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente; a C190 faz parte de um conjunto de normas protetivas dos trabalhadores; a C190 faz parte da jurisprudência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos; a C190 pode ser aplicada como decorrência das metas e objetivos da Agenda 2030; em decorrência do início do processo de ratificação da C190 pelo Brasil. Também incluímos uma opção para a ausência de fundamentos específicos, a ser preenchida nos casos em que a decisão apenas menciona a C190, sem apresentar justificativas. Ao final, também incluímos o campo “outros” para preenchimento de outros fundamentos que pudessem aparecer. Essa também era uma pergunta que admitia múltiplas respostas, já que mais de um fundamento poderia ser utilizado simultaneamente.

(s) **relação com o direito brasileiro**: essa era a questão mais relevante para conseguirmos responder a nossa pergunta de pesquisa. Neste item, buscamos identificar qual era a verdadeira relação da C190 com o direito interno, avaliando a consequência prática da menção dessa Convenção pela decisão. Considerando a pesquisa bibliográfica e as inovações trazidas pela C190, estabelecemos possíveis relações: a C190 está em harmonia com o direito brasileiro (na decisão, a C190 é citada de modo a reforçar regras já existentes no direito interno, sem trazer inovações); a C190 é citada para afastar o elemento da reiteração, comumente exigido para configuração do assédio moral; a C190 afasta o elemento da intencionalidade, comumente exigido para configuração do assédio moral; a C190 é usada para proteger trabalhadores que não são empregados típicos (isto é, a C190 se aplica além do vínculo empregatício); a C190 amplia a noção de meio ambiente do trabalho, afastando a concepção restrita de local (físico) de trabalho; a C190 é usada para preencher lacunas no direito interno; a C190 é expressamente rechaçada, ficando claro que a decisão não acata as disposições da convenção.

(t) Ao final, o formulário possuía um campo aberto para **observações** que se fizessem necessárias. Esse campo foi usado de maneira opcional e consistiu em um espaço para que os/as pesquisadores indicassem casos que julgaram relevantes, situações de dúvida etc.

Após o preenchimento dos formulários, as respostas foram agrupadas em uma única tabela, que serviu de base de dados para as nossas análises quantitativas e qualitativas, conforme será apresentado posteriormente neste relatório.

2.3 Pesquisa documental em outras fontes

Além das decisões judiciais, a pesquisa também envolveu outras fontes documentais.

Inicialmente, buscamos por atividades legislativas que pudessem se valer da C190. Na aba "pesquisa" na página de atividades legislativas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal", buscamos pelos termos "Convenção 190 da OIT", "Convenção 190" e "190 da OIT" para identificar se havia alguma menção à norma internacional. Filtramos por propostas em tramitação, excluindo resultados com tramitação encerrada. Não encontramos resultados no âmbito do Senado Federal. No âmbito da Câmara dos Deputados, foram encontrados 8 resultados (excluídos os resultados relacionados à MSC nº 86, porque pretendíamos identificar o que há na esfera legislativa além do processo de ratificação).

Por fim, buscamos por atos normativos, portarias, orientações, protocolos ou qualquer outro tipo de instrumento que pudesse fazer referência à C190 no âmbito de atuação do Poder Executivo e na esfera administrativa de outros poderes. Para tanto, realizamos uma pesquisa livre tanto no Google, quanto em sites de órgãos públicos brasileiros, a partir dos termos de busca "assédio" e "Convenção 190" do como marco temporal o período de 2019 (como dito, ano em que a C190 foi aprovada) em diante. Foram encontrados 21 documentos, dos quais 8 fazem menção expressa à C190, conforme analisado na seção 5 deste relatório.

Concluídas as análises, partimos para o processo de elaboração e redação deste relatório, que também se deu de maneira coletiva. Fizemos uma reunião para estruturar as principais seções que integrariam este documento e dividimos a escrita considerando a familiaridade de cada pesquisador/a com cada tópico. A escrita de cada seção ficou sob responsabilidade de, pelo menos, duas pessoas. Houve uma rodada de leitura de todas as seções por todos os/as pesquisadores/as, momento em que foi possível sugerir edições e complementos no texto. Ao final, a coordenadora da pesquisa reuniu todas as seções, revisou e harmonizou todo o texto.

3 A Convenção nº 190 da OIT: contexto e estrutura

Nesta seção, apresentamos o contexto em que a Convenção nº 190 foi gestada e aprovada no âmbito da OIT, bem como descrevemos a sua estrutura e as principais disposições dessa norma internacional.

3.1 Contextualizando a Convenção nº 190 da OIT

No âmbito da OIT, a iniciativa de tratar mais diretamente sobre o tema da violência no trabalho surgiu durante a 325ª sessão do Conselho de Administração da OIT, em 2015 (OIT, 2015), com a decisão de incluir um item normativo sobre "Violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho" na pauta da 107ª Conferência Internacional do Trabalho em 2018. Na ocasião, o representante dos trabalhadores manifestou apoio à elaboração de uma Convenção, complementada por uma Recomendação sobre o tema, acrescentando, em tradução livre, que "a violência contra mulheres e homens no trabalho continuava sendo uma das mais perversas violações dos direitos humanos no mundo laboral, assumindo diversas formas e gerando prejuízos de milhões de dólares para a economia global, em despesas médicas, processos judiciais, perdas salariais e pagamentos de benefícios por doença" (OIT, 2015, p. 13).

O representante destacou que muitas pessoas deixavam de denunciar atos de violência no trabalho, seja por medo de represálias, ou pela ausência de procedimentos eficazes para tais denúncias. Complementou que o combate à violência do trabalho, na maioria dos países, se concentrava na área penal, indicando que não havia um padrão internacional que fornecesse arcabouço jurídico para prevenção e enfrentamento desses casos. Defendeu, por fim, que uma norma internacional específica seria valiosa para trabalhadores, mas também para governos e empregadores, ao enfrentar os custos diretos e indiretos da violência no trabalho, como absenteísmo, baixa produtividade, alta rotatividade e danos à reputação. Ademais, afirmou que tal instrumento também poderia orientar os constituintes tripartites sobre como prevenir, enfrentar e reparar a violência no trabalho e o assédio sexual; reduzir a vulnerabilidade à violência; lidar com a violência contra os prestadores de serviço; fomentar uma cultura organizacional de intolerância à violência; e auxiliar empregadores na prevenção e no tratamento dos efeitos da violência, inclusive com a criação de procedimentos adequados para queixas e reclamações.

O grupo dos empregadores, embora concordasse que a OIT deveria abordar a questão da violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho, considerava necessário um preparo mais direcionado antes que o tema pudesse ser incluído na pauta de discussão normativa. Defendeu que a elaboração de uma norma com tamanha abrangência seria impraticável e desencorajaria a ratificação.

Para facilitar o debate normativo, em 2018, na 107ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT foi apresentado um relatório denominado "Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho" (OIT, 2018), com informações sobre legislação e práticas no mundo, destacando a necessidade de um instrumento internacional específico para abordar essas questões. O documento compila as respostas de trabalhadores, empregadores e governos ao

questionário enviado pelo Bureau Internacional do Trabalho, bem como as conclusões dos peritos a respeito do tema. As principais conclusões das consultas evidenciaram o apoio generalizado à adoção de uma Convenção e de uma Recomendação. Houve referências para que o instrumento reconhecesse a violência e o assédio como violações de direitos humanos e incompatíveis com o trabalho digno, incluísse explicitamente a violência de gênero, adotasse uma abordagem integrada que enfrentasse causas estruturais como estereótipos de gênero e desigualdades, e considerasse os impactos da violência sobre a saúde, a produtividade, o acesso e a permanência no trabalho e a qualidade dos serviços.

O Bureau Internacional do Trabalho, então, propôs a aprovação de uma Convenção e uma Recomendação sobre violência e assédio no mundo do trabalho e a inclusão de referências explícitas a direitos humanos, igualdade de gênero e abordagem baseada em riscos e causas estruturais da violência, além de uso de uma linguagem clara, evitando um instrumento excessivamente abrangente que pudesse dificultar a ratificação.

Na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2019, em comemoração ao seu centenário, a OIT publicou a Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho, reafirmando o seu compromisso com a promoção do trabalho digno e comprometendo-se expressamente com um mundo do trabalho livre de violência e assédio (OIT, 2019). Na ocasião, também foi aprovada a Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e a correspondente Recomendação nº 206 sobre o tema.

O documento reflete a agenda da OIT sobre trabalho decente e direitos fundamentais, além de ter sido influenciado pelo contexto político e social de ampliação da pauta de gênero. Para além de se relacionar com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU – especialmente o de nº 5 que trata da igualdade de gênero e o de nº 8, que trata do trabalho decente e crescimento econômico (ONU, 2015) – há um importante símbolo desse momento de discussão da C190: o movimento #MeToo. A frase “me too” foi originalmente cunhada pela ativista estadunidense Tarana Burke, em 2006, como forma de incentivar mulheres a relatar suas experiências com abusos sexuais. Mas foi em 2017 que a *hashtag* #MeToo viralizou nas redes sociais (Trebilcock, 2019), a partir da adesão por atrizes de Hollywood, que culminou na derrocada de grandes nomes da indústria de entretenimento. Assim, a mensagem foi amplificada pelo que pode ser considerado como o maior palco do mundo, reverberando em diversos países. Em 2020, foi lançado o #MeTooBrasil, que trabalha de forma totalmente voluntária e conta com homens e mulheres comprometidos com o enfrentamento da violência sexual em nosso país.

A mobilização faz parte de um contexto maior, da Quarta Onda Feminista, que abarca, entre outras características, o chamado ciberfeminismo. Nesse sentido, a utilização em massa dos meios tecnológicos de informação e comunicação permitiu que ideias sobre a condição das mulheres passassem a ser disseminados em toda parte, propiciando também o fortalecimento da interlocução entre o feminismo internacional e nacional; o conhecimento e aprofundamento da pluralidade de pautas; além da maior fluidez e interseccionalidade do movimento (Pimentel; Bianchini, 2021).

É importante notar que a C190 não se aplica apenas às mulheres, como também a homens e pessoas de qualquer gênero; e não abarca apenas a violência e assédio sexual, como também moral. O tema evoluiu, desde sua concepção: inicialmente, o assédio era visto como tema afeto à proteção do trabalho da mulher; mas hoje, a questão é tratada pela perspectiva da saúde e segurança do trabalho, ampliando seu alcance (Trebilcock, 2019). Assim, o âmbito de aplicação da C190 inclui, mas não se limita, às questões proeminentes de assédio sexual contra mulheres que estavam em voga na grande mídia nos anos que antecederam sua adoção. Não há uma relação de causa-efeito entre o movimento #MeToo e a C190, mas a concomitância entre esses fenômenos demonstra a maturidade social que foi atingida, ao final da segunda década do século XXI, para se abordar e expandir o tema.

A Convenção entrou em vigor internacionalmente em 25 de junho de 2021 (isto é, doze meses após a data em que as ratificações de dois membros forem registradas pelo Diretor-Geral, conforme disposição do seu artigo 14.2). Trata-se da primeira convenção a reconhecer como fundamental o direito ao trabalho livre de assédio e violência porque incompatíveis com o trabalho decente.

No Brasil, o texto da C190 foi enviado pelo Poder Executivo à Câmara dos Deputados em 13/03/2023, e, desde então, está em processo de ratificação. A última ação legislativa ocorreu em 08/04/2025, quando foi encaminhada à Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional da Câmara dos Deputados. Apesar do processo de ratificação tramitar em regime prioritário (artigo 151, II do Regimento Interno da Câmara dos Deputados), há longo lapso temporal entre as últimas ações legislativas. Seguirá para apreciação por outras Comissões e, como se trata de um tratado internacional, depende de aprovação final do Plenário da Câmara e do Senado Federal para sua internalização. Vale salientar que, considerando ser um tratado de direitos humanos, a depender do quórum de votação, a norma poderá adquirir status de emenda constitucional (artigo 5º, §3º da Constituição Federal) ou status de norma supralegal (conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal no RE 466.343). A ratificação se dá por um Decreto Legislativo e posterior ratificação pelo Presidente da República com o depósito do instrumento de ratificação junto à OIT. Por fim, caso esse processo ocorra, um Decreto Executivo incorporará a norma internacional ao direito interno.

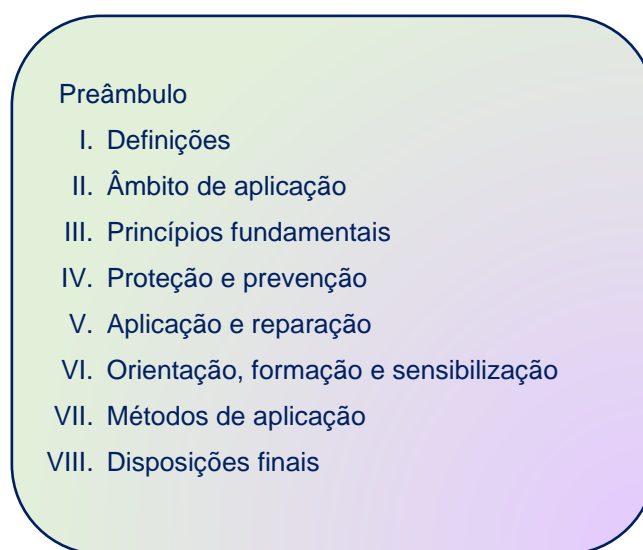
Devemos observar a importância da ratificação da C190 pelo país, considerando a inércia do legislativo brasileiro em editar normas que tratem da prevenção do assédio e da violência do trabalho. Como observou o Ministro Emmanoel Pereira (Presidente do Tribunal Superior do Trabalho à época da Moção de Apoio à ratificação da Convenção apresentada pelo órgão), “ainda hoje, em pleno Século 21, as mulheres brasileiras, especialmente as das minorias, negras e pardas, sofrem com a violência e o assédio no ambiente de trabalho, questão que se faz cada vez mais evidente no acervo de causas submetidas ao exame da Justiça do Trabalho” (TST, 2022, p. 2).

Mais ainda, a pertinência das disposições da C190 está, como aponta Danièle Kergoat (2019, p. 288), no fato da atividade do trabalho mobilizar a subjetividade, o indivíduo e o coletivo, as práticas materiais e as práticas ideais, a servidão voluntária e também as resistências e as

revoltas. Na opinião da autora, o trabalho pode parecer algo trivial, mas é central sociológica e politicamente. Sociologicamente por ser o mediador por excelência entre o indivíduo e a sociedade; já politicamente a centralidade do trabalho está no fato de ser através dele que se organiza o exercício do poder na sociedade.

3.2 Estrutura e disposições da Convenção nº 190 da OIT

A C190 é estruturada seguindo o modelo tradicional das convenções da OIT, com preâmbulo, definições, princípios gerais e disposições específicas. Também adota uma abordagem integrada e transversal, articulando mundo do trabalho, direitos humanos e igualdade de gênero. A imagem abaixo, sistematiza a estrutura da Convenção.



Fonte: elaboração própria

O **preâmbulo**, além de reforçar todos os instrumentos protetivos formulados pela OIT, reconhece que a violência e assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos. Há, na redação, referências explícitas à violência com base no gênero, às consequências decorrentes da afronta à igualdade de oportunidades e a relevância da violência doméstica para o mundo do trabalho. O pioneirismo da C190 e seu potencial de transformar o mundo do trabalho podem ser vistos nas medidas e elementos inovadores que traz em seu texto, notadamente em comparação à legislação brasileira e, por consequência, à jurisprudência que a interpreta.

As **definições** trazidas pela Convenção evidenciam seu caráter inovador, na medida em que rompe com conceitos tradicionais, com vistas a garantir maior proteção aos trabalhadores. Tal circunstância é verificada logo no em seu primeiro artigo, quando apresenta o primeiro conceito internacional de violência e assédio. De acordo com o art. 1º, item 1, alínea 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 económico, e inclui a violência e o assédio com base no género

Artigo 1º, item 1, alínea a, C190

”

A definição supera a tradicional caracterização de assédio moral, que é majoritariamente definido na doutrina e na jurisprudência como uma prática reiterada (Neves, 2018). A C190 expressamente considera que assédio também é aquela violência que ocorre em um único ato, afastando, portanto, o elemento da repetição da conduta violadora. Além disso, a definição também elimina quaisquer discussões sobre a necessidade de verificação de dano, já que considera comportamentos e práticas que causem ou sejam suscetíveis de causar dano, bem como as ameaças. Ademais, debates sobre a intencionalidade do agressor e a sua posição hierárquica também são resolvidos, visto que a C190 usa o termo práticas

A terminologia utilizada amplia em elevado grau o alcance da C190. Afinal, define violência e assédio de forma conjunta, como uma única expressão e utiliza a expressão mundo do trabalho e não local do trabalho. No artigo 1º, item 1, alínea b, também define que o “termo ‘violência e assédio de gênero’ significa violência e assédio direcionados contra pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual”.

Esse é mais um avanço importante: a C190 reconhece explicitamente que mulheres são desproporcionalmente afetadas pela violência e pelo assédio, o que pode impedi-las de ascenderem, permanecerem e progredirem no mercado de trabalho. Estabelece que a proteção de gênero deve ser considerada para fins de adoção de leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho. (artigo 4º, item 2). Além de conferir atenção especial às mulheres trabalhadoras, a Convenção também enuncia que as medidas devem se voltar a “outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis” (artigo 6º) que sejam afetados desproporcionalmente pelo assédio e violência. Assim, sinaliza, ainda que de forma tímida, a importância de enfrentar a discriminação pela perspectiva da interseccionalidade.

Para Crenshaw (2022), é essencial levarmos em conta os diferentes marcadores que perpassam uma mesma situação, a fim de que “todas as mulheres sejam beneficiadas pela

ampliação da proteção dos direitos humanos baseados no gênero”, pois, do contrário, esta proteção pode se esvaziar e socorrer apenas uma parcela pequena das mulheres. Segundo a autora, é necessário “que se dê atenção às várias formas pelas quais o gênero intersecta-se com uma gama de outras identidades e ao modo pelo qual essas intersecções contribuem para a vulnerabilidade particular de diferentes grupos de mulheres” (Crenshaw, 2022, p. 178). Isso porque, categorias mais amplas como gênero e raça podem ofuscar experiências e trajetórias, como a de mulheres de grupos étnicos ou raciais (Crenshaw, 2022).



Assim como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são 'diferenças que fazem diferença' na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação. Tais elementos diferenciais podem criar problemas e vulnerabilidades exclusivos de subgrupos específicos de mulheres, ou que afetem desproporcionalmente apenas algumas mulheres.

Kimberlé Crenshaw (2022, p. 173)



Em 2022, foi publicada a primeira pesquisa global sobre violência e assédio no trabalho após a aprovação da C190, que evidenciou que a discriminação afeta de forma desproporcional certos grupos marcados por diferentes formas de desigualdade, ampliando sua vulnerabilidade. Essa preocupação também foi levantada pela deputada Fernanda Melchionna, ao votar pela aprovação da C190. Segundo a deputada, estudos realizados pela OIT, em conjunto com Lloyds's Register Foundation e Gallup, revelam que mais de uma em cada cinco pessoas já sofreram alguma modalidade de assédio no trabalho. “O mesmo documento indica que os grupos com maior probabilidade de sofrer assédio é composto pelos jovens, trabalhadores migrantes, mulheres e pessoas que sofreram algum tipo de discriminação” (Brasil, 2023, p. 6).

A Convenção inova também ao propor uma proteção universal quando relaciona o **âmbito de sua aplicação** a trabalhadores independentemente do seu estatuto contratual, às pessoas em formação (incluindo os estagiários e aprendizes), aos trabalhadores cujo emprego

foi rescindido, aos voluntários, e, de forma vanguardista, às pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e pessoas que atuam na economia informal (artigo 2º, item 2).

Ao incluir em sua tutela estes últimos, mais uma vez a C190 mostra-se sensível a vulnerabilidades específicas, já que justamente porque estes trabalhadores não estão incluídos na economia formal, não têm canais de proteção e denúncia, e tampouco se beneficiam de inspeção do trabalho.

O âmbito de aplicação da C190 também é bastante alargado se comparado às legislações nacionais que envolvem o tema, pois a proteção se estende não apenas ao local físico de trabalho, mas a situações relacionadas ao trabalho, como: deslocamentos para o trabalho; eventos sociais ou de formação ligados ao emprego; comunicação ligada ao trabalho, incluindo o ambiente virtual (por exemplo, assédio por meio de plataformas digitais). Neste aspecto, a C190 mostra-se atenta às necessidades do trabalho do presente e do futuro, ao incluir a dimensão digital como ambiente do trabalho a ser protegido, sobretudo em um momento em que os trabalhadores convivem diária e profundamente com um variado complexo de tecnologias.

A importância da C190 está também na enumeração de **princípios fundamentais**, dentre os quais está a necessidade de os Estados membros terem a obrigação de proibir por lei a violência e o assédio (artigo 4º, item 2, alínea a). Esse aspecto tem particular relevância no caso do Brasil. No país, ainda que tenhamos legislação que toca em algumas dimensões da violência no trabalho (a exemplo da tipificação do assédio sexual no Código Penal; da atribuição do combate ao assédio pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Trabalho de acordo com a Lei nº 14.457/2022; da definição de discriminação, assédio moral e sexual como infrações disciplinares pelo Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil), é possível afirmar que não há legislação trabalhista consolidada, robusta e específica sobre o tema.

Já a **proteção** é garantida pela C190 antes, durante, e após a denúncia ou a apresentação de uma queixa. É clara a preocupação de conferir a maior efetividade possível a seus termos, não se limitando a enunciar deveres e princípios e a atuar após a lesão do direito. O texto do documento prevê medidas punitivas necessárias, mas também almeja a **prevenção**, sinalizando a importância de evitar as violências e a repetição de violações, técnica adequada à proteção de direitos invioláveis dos trabalhadores. Assim, ilustrativamente, em seu artigo 4º, item 2, estabelece o dever de cada membro adotar uma abordagem “para a prevenção e eliminação da violência e do assédio”, e incluir, por exemplo, o desenvolvimento de ferramentas, orientação, educação, formação e sensibilização na temática; além de garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio. Visa, portanto, coibir a ocorrência da prática ou inibir a sua continuidade (alíneas h e i).

No artigo 9º, por sua vez, a C190 trata da identificação dos perigos e avaliação dos riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, com o intuito de prevenir e controlá-los (alínea c). Para atingir esse fim preventivo, a Convenção ressalta a relevância de ações educativas, tal como a prevista no artigo 4º, item 2, alínea h. No mesmo sentido, estipula que cada país deverá tomar medidas adequadas para “proporcionar

aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas” (alínea d). O destaque ao recurso educacional se vê pela dedicação em um capítulo inteiro (IV) à “orientação, formação e sensibilização” para o tema.

No que tange à **aplicação e reparação**, o artigo 10 dispõe sobre medidas que podemos considerar inibitórias, também voltadas a interromper a continuidade da violação. Em seu item 1, alínea h, estabelece o dever de cada membro de capacitar as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, “incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei”.

Estabelece regras também sobre a aplicação da legislação criada referente à violência e ao assédio no mundo do trabalho, e a reparação dos danos sofridos pelas vítimas de violência e assédio. Segundo esse artigo, os Estados membros devem monitorar e fiscalizar o cumprimento das normas relacionadas à violência e ao assédio no trabalho — inclusive quando motivados por questões de gênero. Devem ainda assegurar que existam formas efetivas de recorrer e obter reparação, além de garantir a proteção da privacidade e a confidencialidade de todas as pessoas envolvidas.

O artigo 12, por sua vez, dispõe que as normas previstas na Convenção devem ser implementadas por meio da legislação nacional ou por meio de acordos coletivos. As disposições da C190 e a necessidade de implementação de mecanismos pelas empresas podem tornar ainda mais importante a participação sindical na negociação de acordos e convenções para cumprimento da Convenção e sua efetiva aplicação, considerando que a legislação não será capaz de abarcar com tanto direcionamento e rapidez particularidades de cada categoria. Lançar mão dos instrumentos coletivos pode contribuir para a identificação de situações de assédio e violência, considerando a similitude das condições que o trabalho é desenvolvido, bem como facilita a orientação constante, a apuração dos riscos e previsão de procedimentos para toda a categoria.

Por fim, os artigos 13 a 20 reúnem as **disposições finais** da norma internacional, que tratam dos procedimentos para ratificação e denúncia da Convenção, além de atribuírem responsabilidades ao Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho relacionadas à sua aplicação.

4 Inovações da Convenção nº 190 da OIT e razões para estudá-la

Nesta seção, passamos a apresentar as principais inovações trazidas pela C190, bem como as razões para estudar essa uma norma internacional ainda não ratificada pelo Brasil.

4.1 Os elementos inovadores da C190

Uma norma internacional que se dedique a combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, com uma clara perspectiva de gênero, por si só, já é inovadora. Contudo, para além desse protagonismo em relação ao tema, há elementos que podem transformar a maneira como o direito do trabalho tradicionalmente opera no Brasil. São eles: ampliação do conceito de assédio, alargamento do escopo pessoal, expansão da noção de meio ambiente do trabalho e destaque para riscos psicossociais.

4.1.1 Ampliação do conceito de assédio

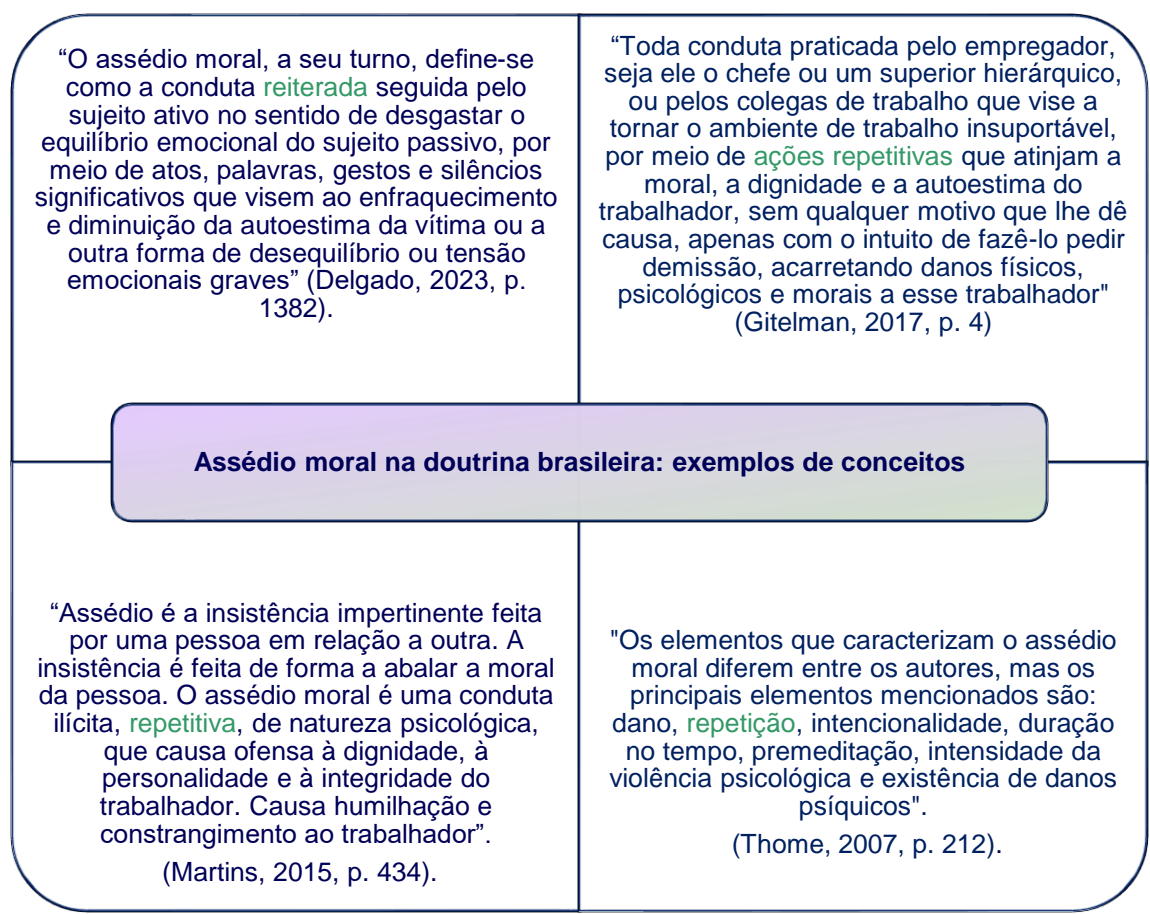
No Brasil, o assédio sexual é tipificado pelo artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. O crime tem pena de detenção, por 1 a 2 anos, aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 anos.

O ordenamento jurídico brasileiro prevê um conceito claro – embora bastante criticado, sobretudo por limitar o tipo a condição de hierarquia ou ascendência – para a definir o assédio sexual no âmbito penal. Essa concepção penal mais limitada foi ampliada pelo Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil, que categorizou o assédio sexual como uma infração disciplinar e o definiu como uma “conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual” (artigo 34, § 2º, II). Embora muito relevante, referido Estatuto se aplica apenas ao âmbito da advocacia. No âmbito trabalhista, contudo, não há conceito próprio. Em outras palavras: existe clareza sobre os elementos que devem estar presentes para que o assédio sexual constitua crime imputável ao agente (pessoa física) ou infração disciplinar na advocacia, mas não naqueles casos em que pode configurar ilícito trabalhista e gerar consequências ao contrato de trabalho.

Quanto ao assédio moral, por sua vez, a escassez normativa é maior. Ainda que o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil tenha definido¹ assédio moral e que essa concepção possa ser utilizada por analogia, ele o fez para um público determinado: a advocacia. A legislação trabalhista em si é silente a respeito. A doutrina se ocupou em preencher

¹ Segundo artigo 34, § 2º, I da Lei nº 8.906/1994, assédio moral é “a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional”.

essa lacuna. Em relação ao assédio moral, a definição clássica de Hirigoyen (2002) indica que o assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 2002, p. 17). A doutrina brasileira segue esse mesmo sentido e adota um denominador comum para o conceito: necessidade de repetição da conduta para a configuração do assédio moral, conforme apontado por Neves (2018). De maneira exemplificativa, sistematizamos abaixo exemplos de perspectivas doutrinárias sobre o assédio moral (com destaque para o elemento da repetição em verde).

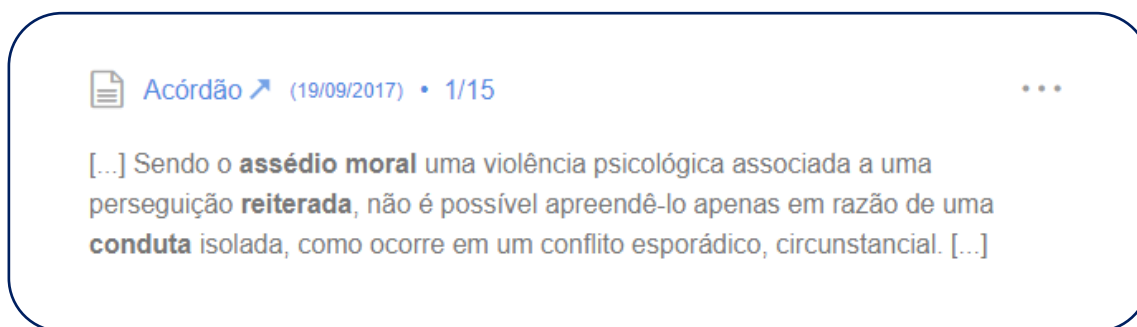


Fonte: elaboração própria.

Segundo Neves (2018), uma análise sistemática de diversos conceitos de assédio moral aponta que a doutrina brasileira majoritária considera como elementos caracterizadores da prática: a repetição e a duração, além da intencionalidade e premeditação; já a ocorrência de dano (físico ou psicológico) ao trabalhador varia conforme a doutrina e não deve ser necessariamente demonstrada para que haja caracterização.

De acordo com a doutrina e com os achados da nossa própria pesquisa, a jurisprudência brasileira também se alinha à caracterização do assédio como uma conduta repetida, reiterada,

que afeta a moral dos trabalhadores. Em um exercício bastante exploratório² com o mecanismo de inteligência artificial (IA) da plataforma da Data Lawyer (a Julie IA), nos valem de parte das citações doutrinárias colacionadas acima para encontrar ou verificar se há acórdãos que também se baseiam no elemento da reiteração. No campo de busca, com a seleção do mecanismo de IA, usamos a frase “assédio moral é uma conduta reiterada”. Encontramos cerca de 9.800 acórdãos que se baseiam nessa definição. De maneira exemplificativa, a imagem abaixo ilustra como esses resultados aparecem na plataforma.



Fonte: imagem gerada a partir da Julie IA na plataforma da Data Lawyer.

Por seu turno, a C190 considera que 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 suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência com base no gênero (artigo 1º, alínea a). Na definição da Convenção, o elemento da reiteração não é necessário para caracterização do assédio, que pode ocorrer em um único ato. Portanto, a C190 altera fundamentalmente uma das características elementares do assédio moral, como conceituado pela doutrina brasileira, podendo influenciar em uma mudança de concepção que tem efeitos práticos.

4.1.2 Alargamento do escopo pessoal

Uma das principais inovações – e, em termos do objeto do direito do trabalho, talvez possa ser a maior delas – trazidas pela C190 diz respeito ao escopo pessoal da norma, isto é, a quem ela se aplica. A C190 protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho independentemente da natureza jurídica do contrato, incluindo expressamente os estagiários e aprendizes, voluntários, os candidatos e ex-trabalhadores, bem como os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador, nos setores público e privado, na economia formal e informal, em áreas urbanas ou rurais (artigo 2º). A Convenção vai além de uma abordagem tradicional, em que o direito do trabalho tende a ser reduzido à relação de emprego. A C190 amplia o escopo do direito do trabalho e envolve expressamente trabalhadores em sentido amplo, independentemente da natureza da relação jurídica à qual estejam

² Com o termo exploratório, queremos dizer que o mecanismo de inteligência artificial foi utilizado sem pretensões estatísticas e sem a intenção de fazer leitura automatizada de decisões. Usamos o mecanismo com a única finalidade de identificar se decisões judiciais se valem com frequência do elemento da reiteração para caracterização do assédio moral. Esse exercício exploratório serviu como mais um reforço do que já havíamos concluído a partir das pesquisas bibliográfica e jurisprudencial realizadas durante a nossa investigação.

vinculados. Nota-se, assim, tanto uma elasticidade de sua proteção quanto ao momento contratual (antes, durante ou após a prestação de serviços) e também em relação ao público salvaguardado.



1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

Artigo 2º, C190



Em razão dessa abordagem abrangente, podemos pensar em sua aplicação, por exemplo, a conflitos envolvendo trabalhadores contratados por empresas de plataforma. Poderia ser uma solução para combater as agressões e assédio tão comuns no cotidiano laboral destes trabalhadores, que são sujeitos desde assaltos a assédio sexual (que raramente são denunciados à empresa já que há o risco de exclusão de seu cadastro na plataforma e, em última instância, na perda da renda decorrente), independentemente do reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa contratante.

O alargamento do escopo pessoal – para além da relação de emprego típica – é particularmente importante no mundo do trabalho atual, em que as chamadas *non-standard employment relationship* (em português, formas de trabalho atípicas ou fora do padrão empregatício) crescem no mundo laboral (ILO, 2016). Assim, mostra-se consentâneo para a proteção dos trabalhadores que não são considerados empregados. Considerando as decisões do Supremo Tribunal Federal em reclamações constitucionais, especialmente entre os anos de 2023 e 2025 (Pasqualetto; Barbosa, 2024), em que se autorizou o afastamento do vínculo empregatício e a contratação de trabalhadores de formas atípicas, a exemplo da contratação via

peças jurídicas (pejotização), o amplo escopo pessoal da C190 torna-se ainda mais relevante. Ao menos em relação à violência e ao assédio, a C190 colocaria um ponto final nessas discussões, pois mesmo um trabalhador autônomo ou pejotizado estaria protegido.

4.1.3 Expansão da noção de meio ambiente de trabalho

A C190 também inova ao adotar uma noção de meio ambiente do trabalho ampla que envolve um complexo de situações, lugares e contextos relacionados ao trabalho. A Convenção abarca a violência e o assédio que ocorrem durante o trabalho, relacionados ao trabalho ou decorrentes do trabalho no local de trabalho, interpretado de forma ampla, mas também em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho, bem como em comunicações relacionadas ao trabalho e facilitadas pela tecnologia da informação, em alojamentos e durante o trajeto casa-trabalho (artigo 3º). Dessa maneira, há tanto uma expansão temporal (para além da simples jornada de trabalho) quanto espacial do meio ambiente do trabalho, que pode alterar fundamentalmente sua compreensão e a proteção constitucional brasileira.

Assim, a aplicação de soluções jurídicas tais quais as propostas pela C190 passam pela definição do meio ambiente do trabalho. Não existe no ordenamento jurídico brasileiro um conceito legal desse termo, apesar de expressamente referido no artigo 200, VIII, da Constituição Federal. O meio ambiente do trabalho equilibrado alcançou o patamar de direito fundamental do ser humano, devendo ser protegido em todos os seus aspectos, para as gerações presentes e futuras.

Essa definição pode ser encontrada com mais aprofundamento na doutrina, ainda que se trate de abordagens relativamente recentes (Padilha, 2010). Ainda assim, a busca por uma definição que atenda à completude exigida pelo conceito foi evoluindo ao longo dos anos e a noção de meio ambiente do trabalho parece estar em constante construção e transformação.

Em uma primeira onda de definições, o meio ambiente do trabalho era reduzido ao local físico, em uma acepção mais restrita e vinculada ao espaço dentro dos muros da empresa. Nascimento (2005), por exemplo faz referência a edificações, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, bem como a elementos conectados com o período de trabalho, como jornadas de trabalho e horas extras, movimentação. Segundo o autor, o meio ambiente de trabalho é o “local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente” (Nascimento, 2005. p. 491). Uma segunda onda de definições dá um passo além e conjuga o elemento espacial – local de trabalho – a um “conjunto de condições, lei, influências e interações de ordem física, química e biológica que incidem sobre o homem na sua atividade laboral” (Figueiredo, 2007, p. 40). A terceira e mais recente onda de definições vai além desses elementos, envolvendo também os aspectos psicossociais e propondo com mais clareza que o meio ambiente do trabalho é um sistema (Feliciano, 2013) de elementos visíveis e mais facilmente mensuráveis – a exemplo dos instrumentos de trabalho, os equipamentos de proteção, ruído, iluminação, dentre outros – e invisíveis – como o modo de execução de tarefas, a maneira como o trabalhador é tratado pelo

empregador, a competitividade entre colegas, etc. – que mutuamente interagem entre si (Melo, 2013). Dentre essas variadas ondas, há definições que associam o meio ambiente do trabalho ao empregado típico (Figueiredo, 2007), enquanto outras não trazem essa limitação especificamente (Padilha, 2011).

A C190 reforça a concepção mais abrangente, que não limita o ambiente laboral à figura do empregado típico, por entender que o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito de todos os trabalhadores permeados pela organização empresarial. Ademais, a Convenção corrobora a ideia de que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho do trabalhador, compreendendo também outras dimensões, como a dimensão psicológica. Assim, independentemente de sua ratificação, a C190 é um recurso importante para a evolução do próprio conceito de meio ambiente do trabalho, pois, além de abandonar uma lógica binária (sobre ser ou não empregado), a C190 vai além ao propor um conceito de assédio e violência que expressamente ultrapassa o local físico de trabalho.

Por fim, interessante notar que a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor que o “tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” (artigo 58, §2º). A C190 subverte essa lógica, não para o fim do cômputo de horas extras, mas para esclarecer que o trajeto é parte da esfera de responsabilidade do empregador quando se trata de violência e assédio; a mesma lógica se aplica para festa de final de ano ou um evento de confraternização da equipe.

4.1.4 Destaque para os riscos psicossociais

A C190 determina que cada membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio, dentre as quais, “ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e segurança do trabalho” (artigo 9º, alínea b).

Ao tempo em que se aguarda o processo de ratificação da C190 no Brasil, tem sido objeto de ampla discussão a alteração promovida pela Portaria 1.419/2024 na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com a redação em vigor, o gerenciamento de riscos relacionados ao trabalho deve considerar, além dos agentes físicos, químicos e biológicos, os fatores psicossociais.

Muito se tem debatido sobre os critérios e metodologias adequados para mensurar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Nesse contexto, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) se manifestou para esclarecer que haverá um processo de implantação educativa e orientativa pelo prazo de um ano, com a finalidade de dar um prazo adicional para as empresas ajustarem seus processos de saúde e segurança do trabalho. O MTE, nesse cenário, se propôs a construir materiais que forneçam orientações adequadas, a exemplo do Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.

Nesse guia, o assédio é citado expressamente como um desses fatores psicossociais, que deve ser integrado ao inventário de riscos. Em outras apresentações do Ministério também foram destacados como situações que podem gerar o risco psicossocial: exigências contraditórias, falta de clareza na definição das funções, problemas de comunicação, falta de apoio das chefias e colegas, além de discriminação.

Assim como se deu na associação entre o movimento #MeToo e a adoção da C190, a C190 e a nova redação da NR-1 não têm relação de causa e efeito. Todavia, a confluência e sincronismo das discussões no âmbito internacional e nacional demonstram que o Brasil está em linha com a pauta global de discussões trabalhistas. Por fim, mesmo ainda não ratificada, a C190 pode ser vista como uma oportunidade para ampliar o escopo de combate ao assédio no trabalho, ao mesmo tempo em que revisita os debates sobre o direito fundamental à proteção da saúde no trabalho e sobre a humanização do trabalho em relação aos riscos psicossociais (Lerouge, 2022).

4.2 Razões para estudar a C190

Neste item, apresentamos as razões pelas quais entendemos ser importante estudar a C190, uma norma internacional que, ainda que esteja em processo de ratificação, não foi efetivamente ratificada pelo Brasil. Exploramos três principais razões: possibilidade de ratificação, possibilidade de aplicação imediata e tendência legislativa.

4.2.1 Possibilidade de ratificação

A C190 já foi ratificada por 49 países³. Por meio da MSC nº 86/2023, o governo brasileiro deu início ao seu processo de ratificação em 8 de março de 2023, data em que se celebra o Dia Internacional da Mulher. Na mesma ocasião, a Presidência da República também encaminhou para ratificação ao Congresso Nacional a C156 (1981), sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores homens e mulheres: trabalhadores com responsabilidades familiares; bem com o projeto de lei que veio se tornar a Lei 14.611/2023, conhecida como Lei de Igualdade Salarial.

A MSC tramita em regime de prioridade na Câmara dos Deputados. Considerando a possibilidade de ratificação, fica evidente a importância de compreender os efeitos jurídicos que se darão a partir de então, especialmente no que tange ao controle de convencionalidade.

O art. 5º, § 3º da Constituição Federal, incluído pela EC 45/2004, determina que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Assim, a C190 pode passar a fazer parte do bloco de constitucionalidade, de modo que as normas hierarquicamente inferiores devem estar adequadas aos seus termos. Ademais, ainda que seja aprovada com quórum inferior ao previsto no artigo 5º da Constituição Federal, por tratar-se de norma internacional de direitos humanos, a C190 adquiriria status de norma infraconstitucional, porém, supralegal. Neste caso, também

³ Número de ratificações até 10 de maio de 2025, data de fechamento deste material.

assumiria hierarquia superior à lei. De forma exemplificativa, caso aprovada, a C190 teria hierarquia normativa superior à própria CLT. Caso seja ratificada, a C190 passa a ser parâmetro para o controle de convencionalidade.

O controle de convencionalidade é, assim, “a análise da compatibilidade das normas internas às normas de tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil”, que não pode se limitar a meramente citar o texto desses tratados; “urge que o Brasil, por meio do seu tribunal maior – o Supremo Tribunal Federal, exercite um controle de convencionalidade aplicado” (Ramos, 2009, p. 245), eliminando do ordenamento jurídico brasileiro as regras que lhe forem contrárias. Nesse sentido, “o controle de convencionalidade contribuirá para que se implemente no âmbito doméstico os standards, princípios, normatividade e jurisprudência internacional em matéria de direitos humanos” (Piovesan, 2012, p. 90).

Portanto, a eventual conclusão do processo de ratificação da C190 fará com que seus termos irradiem para todo o ordenamento jurídico interno, podendo pautar debates sobre violência e assédio no trabalho perante o Supremo Tribunal Federal, em controle de convencionalidade concentrado, sem prejuízo das demais esferas judiciárias competentes, como é a Justiça do Trabalho, em controle de convencionalidade difuso.

Além disso, cumpre ressaltar que a C190 determina que os Estados signatários deverão legislar e adotar regulamentos nacionais no sentido de proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, uma vez que é este fenômeno social é considerado grave e afeta a saúde psicológica, física e sexual, a dignidade, o ambiente familiar e a vida social das pessoas assediadas (Gomes; Silva Neto, 2022). Assim, a ratificação também pode ter o efeito de mobilizar o Poder Legislativo, e até o Poder Executivo, nesse sentido.

Todavia, mesmo antes da ratificação da C190 pelo Estado Brasileiro (ou ainda que jamais venha ocorrer), o fato de a C190 fazer parte do ordenamento jurídico internacional traz consequências diretas ao direito pátrio, como observaremos.

4.2.2 Possibilidade de aplicação imediata

O artigo 8º da CLT disciplina os recursos a serem utilizados pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho na falta de disposições legais ou contratuais, isto é, em caso de lacuna. Trata-se de dispositivo legal de suma importância para o tema desta pesquisa, visto que não há legislação trabalhista específica sobre violência e assédio no trabalho. Segundo o artigo 8º, havendo lacuna, se decidirá conforme o caso, levando em consideração o interesse público, sendo possível se valer dos seguintes instrumentos: jurisprudência, analogia, equidade e princípios e normas gerais de direito (principalmente do direito do trabalho), usos e costumes e direito comparado.

Este último recurso – direito comparado – é particularmente importante para a nossa discussão. Não pretendemos explorar as diferentes concepções de direito comparado – se é um método, se é uma ciência (Cardoso, 2010) – mas apontar a diferença entre o direito comparado e o direito internacional. Direito internacional é aquele produzido no âmbito da comunidade

internacional, inclusive aquele oriundo das organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho. A rigor, portanto, a C190 é direito internacional. Por sua vez, o direito comparado diz respeito aos "direitos estrangeiros" (Cardoso, 2010, p. 471), isto é, ao direito de outros países. Apesar dessa importante distinção, como a C190 foi ratificada (e internalizada) por outros países, ela se tornou parte do ordenamento jurídico desses outros países. Logo, pode também ser considerada direito comparado, já que é parte do direito estrangeiro.

Assim, essa discussão perde a utilidade e, considerando a lacuna existente em relação à violência e ao assédio no mundo do trabalho, em nossa perspectiva, é possível utilizar o artigo 8º para fundamentar a aplicação da C190. Parte das decisões judiciais analisadas nesta pesquisa adota o artigo 8º como fundamento para a utilização da C190. Além desse, como será visto adiante, outros fundamentos também têm sido levantados para justificar a menção à C190 nas decisões analisadas, como o fato de a norma estar alicerçada nas *core obligations* (núcleo de obrigações às quais os Estados membros se obrigam apenas por fazerem parte da OIT, ainda que não tenham ratificado determinadas normas) previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

O presente relatório demonstra que já existe um movimento nacional para reconhecimento da validade das regras da C190 e das recomendações da R206, independentemente da ratificação pelo Estado Brasileiro. Trata-se, portanto, de assunto que vem se materializando no presente, com potencial de ter relevância ainda maior no futuro.

4.2.3 Tendências legislativas

A C190 é uma norma de seu tempo. Como vimos, sua concepção já vinha sendo discutida no âmbito da OIT à época que o assunto do assédio sexual no ambiente de trabalho ganhou espaço nas redes sociais e grande mídia global, e seu processo de ratificação pelo Brasil vem se desenvolvendo em paralelo com a promulgação de normas nacionais imbuídas de uma filosofia comum.

Em seu preâmbulo, a C190 considera que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente sua reputação. A sustentabilidade e o aspecto reputacional dos empregadores têm sido motivo de crescente preocupação, especialmente após a popularização dos critérios ESG (*Environmental, Social Governance*) ou, em português, ASG (Ambiental, Social, Corporativo), que servem como balizas para investimentos do mercado financeiro. No aspecto social, que trata da relação entre organizações e pessoas – não apenas trabalhadores, mas os diferentes *stakeholders* – há uma busca constante por selos e outras formas de reconhecimento de iniciativas empresariais positivas (e, no sentido oposto, constante apreensão quanto a questões de potencial impacto reputacional).

A legislação brasileira não está alheia a essas tendências, que se materializam em normas recentes que têm tanto o condão de incentivar a transparência e as boas práticas, como de recompensar empresas por meio de distinções públicas que podem se tornar diferenciais concorrenciais. Repensa-se, assim, a lógica puramente punitiva aos infratores (que cria uma

regra e correspondente penalidade à empresa descumpridora), para aliá-la a uma lógica compensatória aos benfeitores. É o que se denomina, em língua inglesa, da abordagem *carrot-and-stick*.

Nesse sentido, interessante observar a promulgação da Lei 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, no mesmo ano em que a NR-1 passou a obrigar as empresas a monitorarem os riscos psicossociais. Há assim, de um lado, a obrigação sob pena de fiscalização e multa; e de outro, a possibilidade de a empresa ir além do simples cumprimento da legislação (ou, também em jargão de língua inglesa, agir *beyond compliance*) e ser laureada por isso.

Em outro exemplo, o Programa Emprega + Mulheres tornou obrigatórias algumas medidas já bastante comuns em empresas que prezam pelo meio ambiente de trabalho equilibrado, como a realização de treinamentos de diversidade e, no capítulo específico sobre a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, a instituição de canais de denúncia para empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que passa a ser denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio). Concomitantemente, instituiu o Selo Emprega + Mulher com o intuito de reconhecer empresas que se destaquem no atendimento de necessidades de suas empregadas e seus empregados.

Ainda, a Lei de Igualdade Salarial determina a elaboração de Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios contendo dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remuneração e proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia por homens e mulheres, acompanhados de dados estatísticos referentes a interseccionalidades. A transparência é, por natureza, uma faca de dois gumes: ao mesmo tempo que empresas com bons resultados podem se enaltecer a partir de sua divulgação, aquelas que têm maus resultados passam pelo constrangimento de disseminá-los publicamente.

Em vista a essa conjuntura, tanto a C190, quanto a R206 devem ser estudadas em profundidade como forma de vislumbrar possíveis tendências, que poderão eventualmente se tornar normas cogentes (seja por meio da ratificação da C190, ou de propostas que inspirem o direito interno) ou servir de inspiração para organizações que desejem aprimorar suas boas práticas de enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho.

5 C190 e a influência prévia à ratificação

A Convenção nº 190 da OIT, mesmo sem ter sido formalmente ratificada, já vem influenciando o direito interno. O Poder Legislativo, o Poder Judiciário e o Poder Executivo, nos mais variados âmbitos de atuação e de diferentes maneiras, vêm mobilizando a C190 em sua atuação. Nesta seção, apresentamos como a C190 já exerce influência no direito brasileiro mesmo antes de sua efetiva ratificação.

5.1 Esfera legislativa

Como já antecipado, tramita na Câmara dos Deputados o processo legislativo que pode levar à ratificação da C190 pelo Brasil (MSC nº 86/2023). Para além dessa óbvia atuação do Poder Legislativo nesse aspecto, há também outras atuações legislativas que dialogam com a C190 na esfera legislativa, conforme sistematização na tabela abaixo.

Documento na Câmara dos Deputados	Ementa	Localização da menção à C190	Transcrição do trecho que menciona a C190
PL 788/2025	Altera a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, para aperfeiçoar as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, ao assédio moral e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.	Justificativa do PL	A celeridade na apuração de denúncias (prazo máximo de 30 dias) e a ampliação do prazo prescricional para 5 anos garantem segurança jurídica às vítimas, alinhando-se à Convenção 190 da OIT, ratificada pelo Brasil.
PL 5936/2023	Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre assédio moral no mundo do trabalho.	Justificativa do PL	No âmbito internacional a Convenção 190 da OIT que é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero, foi aprovada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), entrou em vigor em 25 de junho de 2021 e, em abril de 2023 o Governo Brasileiro deu início ao seu processo de ratificação. [...] Em julho de 2023, foram publicadas duas leis no mesmo contexto, a lei 14.611/23 dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, tema de extrema relevância no combate ao assédio moral no trabalho ao encontro da ratificação da Convenção 190 da OIT, assim como a Lei 14.612/2023 que inclui o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. [...] Ademais, a capitulação legal do Assédio moral vai ao encontro do que propõe a Convenção 190 da OIT em processo de ratificação pelo Brasil, ou seja, prevenção e reparação da conduta assediadora no ambiente de trabalho.

PL 2590/2022	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a caracterização de dano de natureza extrapatrimonial a ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticada por empregadores em razão da liberdade de consciência e opinião política dos empregados.	Justificativa do PL	O conceito de assédio foi tema discutido por 10 anos pela comunidade internacional do mundo do trabalho e aprovada na conferência da OIT de 2019, quando restou consubstanciado seu conceito e demais disposições na CONVENÇÃO 190 - SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO. [...] O artigo 1º da Convenção prevê: "a expressão violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestem, seja uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objetivo, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio por razão de gênero" (tradução livre do texto original em espanhol da referida Convenção). Embora ainda não adotadas as medidas para a ratificação da Convenção 190, de competência iniciadora exclusiva do chefe do Poder Executivo atual, o tema vem sendo fortemente debatido no Poder Legislativo e decidido no âmbito do Poder Judiciário que, apesar de não dispor de legislação explícita sobre assédio moral, vem consolidando jurisprudência sobre o tema, tratando-o como "dano moral", sujeito a indenizações, conforme a lei civil geral.
PL 950/2023	Institui a licença remunerada às vítimas de violência doméstica e familiar, "Licença Maria da Penha", e dá outras providências.	Justificativa do PL	Conforme a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que contém diretrizes para o enfrentamento da violência e assédio no trabalho, documental que o Brasil ainda não ratificou, em conjunto com a Recomendação 206 também da OIT, reconhece-se que os danos físicos e psicológicos imposto às vítimas da violência doméstica afetam o emprego, produtividade, saúde e segurança no trabalho, por isso, segundo a recomendação, seria importante medidas para reduzir os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho, legislações que garantem a licença para vítimas de violência doméstica.
INC 327/2024	Sugere o envio de proposição legislativa que torne obrigatória a disponibilização de atendimento psicológico sigiloso para as mulheres vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho da Administração Pública.	Texto da Indicação	Ainda no plano internacional, em 2023, o governo brasileiro deu início ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas, nos setores público e privado, a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.
PRLP 1 => PL 1852/2023	Parecer de Plenário ao PL 1852, de 2023, que "Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para incluir como infração ético-disciplinar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil".	Texto do Parecer	Segundo a Convenção 190 e a Recomendação 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), violência e assédio são definidos como ameaças, comportamentos e/ou práticas inaceitáveis, manifestados uma única vez ou repetidamente, que pretendam ou possam causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais. A discriminação é fundada em ideias preconcebidas, que resultam na inferiorização das pessoas ou de grupos vulneráveis, sexo, raça, origem, idade, deficiência, saúde do(a) trabalhador(a) ou por ter sofrido algum acidente de trabalho, entre outros.
PRLP 2 => PL 1852/2023	Parecer ao PL nº 1852, de 2023, que "Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para incluir como infração ético-disciplinar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, no âmbito da Ordem dos	Texto do Parecer	Segundo a Convenção 190 e a Recomendação 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), violência e assédio são definidos como ameaças, comportamentos e/ou práticas inaceitáveis, manifestados uma única vez ou repetidamente, que pretendam ou possam causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais. A discriminação é fundada em ideias preconcebidas, que resultam na inferiorização das pessoas ou de grupos vulneráveis, sexo, raça, origem, idade, deficiência, saúde do(a)

	Advogados do Brasil".		trabalhador(a) ou por ter sofrido algum acidente de trabalho, entre outros.
PPP 1 CCJC => PL 1852/2023	Leitura realizada em Plenário pela Dep. Sâmia Bomfim (PSOL-SP) do parecer da relatora, pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, que conclui pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa; e, no mérito, pela aprovação	Texto do Parecer	Segundo a Convenção 190 e a Recomendação 206, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), violência e assédio são definidos como ameaças, comportamentos e/ou práticas inaceitáveis, manifestados uma única vez ou repetidamente, que pretendam ou possam causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais. A discriminação é fundada em ideias preconcebidas, que resultam na inferiorização das pessoas ou de grupos vulneráveis, sexo, raça, origem, idade, deficiência, saúde do(a) trabalhador(a) ou por ter sofrido algum acidente de trabalho, entre outros.

Fonte: elaboração própria.

Observamos que a C190 é mencionada nas justificativas das propostas legislativas ou em pareceres acerca da aprovação ou não de determinada proposta como argumento a favor da criação ou fortalecimento de instrumentos para o combate ao assédio e à violência no trabalho. Destacamos especialmente os projetos de lei (PL) que objetivam incluir na legislação trabalhista regras específicas sobre o assédio moral e valem-se da C190 como lastro dessa proposta. Merece destaque o PL 5936/2023, que se vale da concepção ampla da C190 (inclusive acatando a concepção de assédio moral como ato único) para propor que a CLT passe a disciplinar o assédio moral no trabalho.

Esse movimento reflete um movimento duplo, tanto de influência da norma internacional que, mesmo sem ter sido ratificada, já estimula atores internos a agir, bem como contribui para adequar previamente o ordenamento jurídico nacional às disposições da C190 com vistas à futura ratificação.

5.2 Esfera judicial

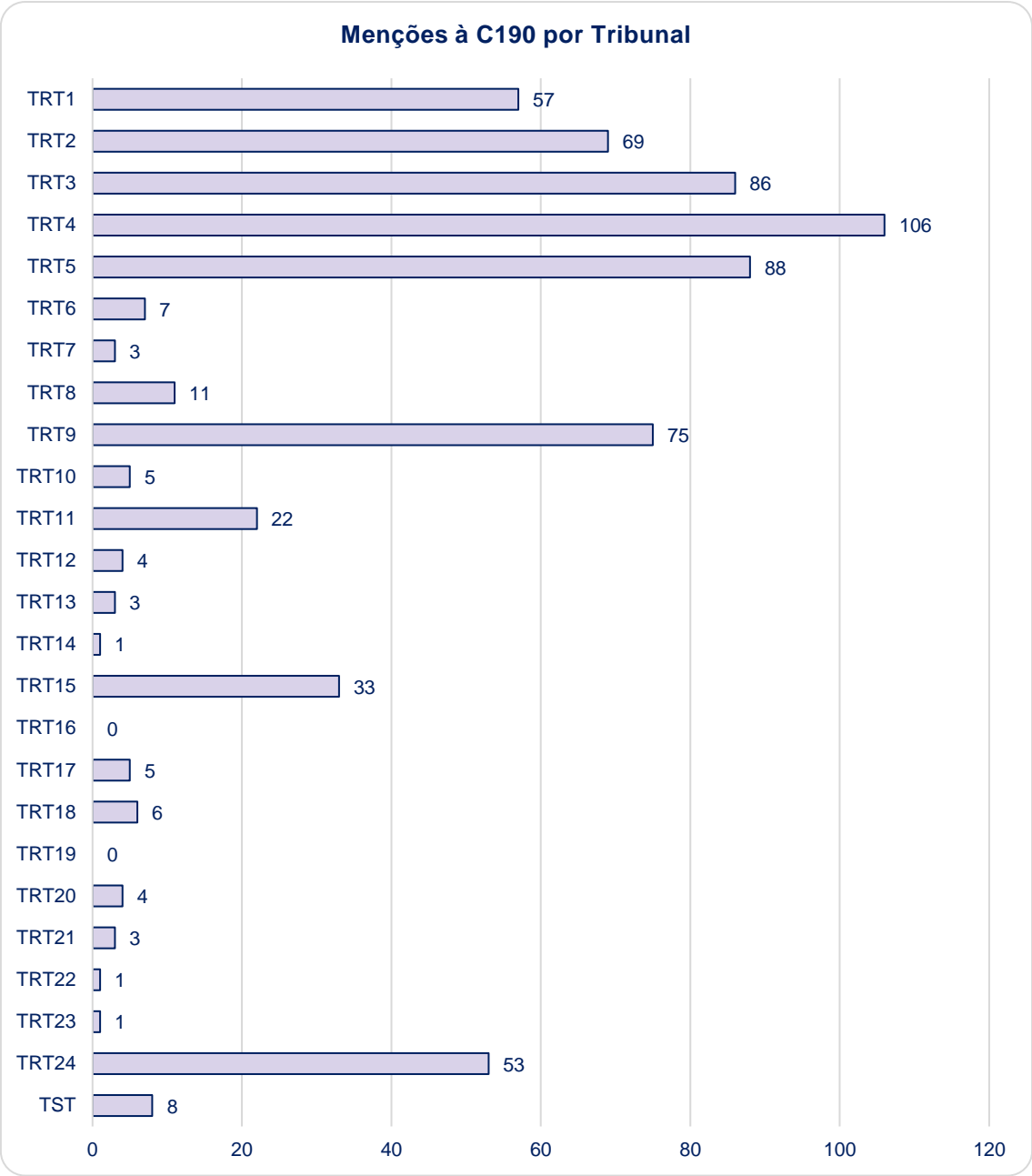
Nesta seção, apresentamos os resultados da pesquisa realizada a partir dos 651 acórdãos que foram objeto de leitura e análise, explorando tanto uma abordagem quantitativa, quanto qualitativa desses achados.

5.2.1 Menções à C190 por tribunal e por relator(a)

A análise das decisões evidenciou que cinco Tribunais Regionais — TRT4, TRT5, TRT3, TRT9 e TRT2 — concentraram o uso da Convenção em 424 casos, correspondendo a aproximadamente dois terços de todas as menções identificadas, conforme gráfico a seguir. As outras menções se dividiram entre os demais Tribunais Regionais do Trabalho, com exceção do TRT19 e TRT16, que não registraram menções à C190.

No que tange ao Tribunal Superior do Trabalho, constatou-se que apenas 8 casos (1,22%) das decisões proferidas mencionaram a Convenção 190 da OIT. Essa baixa incidência pode ser atribuída, em parte, à impossibilidade de inovação recursal no âmbito do recurso de revista, o que impede a introdução de fundamentos não abordados nas instâncias ordinárias. Logo, caso o acórdão recorrido não tenha invocado a Convenção 190 — seja por não se encontrar vigente à época dos fatos, seja por ausência de provocação pelas partes — o TST,

como cerne da discussão, não poderia utilizá-la. Outra hipótese diz respeito ao tempo de tramitação dos processos, visto que é possível que um processo que teve início em 2019 (ano de aprovação da C190) ainda não tenha sido levado ao TST em sede recursal.



Fonte: elaboração própria

Dessa maneira, a análise empírica evidencia que grande parte das decisões que mencionam a Convenção 190 da OIT concentram-se em apenas cinco Tribunais Regionais do Trabalho e que a utilização da Convenção no TST é ainda muito pequena.

Dentre as 651 decisões analisadas, observamos que apenas 10 magistrados(as) relatores(as) foram responsáveis por 272 casos, o que representa mais de 40% do total de decisões sobre o tema. Tal dado revela uma concentração significativa dos julgados em um

número reduzido de magistrados(as). Por um lado, isso pode se justificar em razão de particular interesse desses(as) magistrados(as) na C190 e, por outro lado, pelo possível desconhecimento da Convenção por grande parte dos(as) magistrados(as) ou por entenderem que ela não poderia ser aplicada dado que não foi ratificada.

Dentre os tribunais com maior número de decisões com menção à C190, foram destaque o TRT4, TRT5 e o TRT3. Esses três tribunais são responsáveis por 285 decisões que citaram a C190, o que denota a concentração das decisões em poucos tribunais. Além disso, notamos também uma concentração em relação a quem faz menção à C190: no TRT4, das 106 decisões, 62 foram de relatoria de um mesmo desembargador; no TRT5, das 88 decisões, 66 foram de relatoria de uma mesma desembargadora; no TRT3, das 86 decisões, 33 foram de relatoria de uma mesma desembargadora. Como se pode observar nesses tribunais, um(a) único(a) magistrado(a) é responsável por quase metade ou mais das decisões envolvendo a Convenção nº 190. Tal concentração sugere que, embora o tema tenha ganhado espaço na jurisprudência, sua aplicação ainda se restringe a um número reduzido de julgadores, que utilizam de forma reiterada os fundamentos da Convenção.

5.2.2 Temas discutidos quando a C190 é mencionada

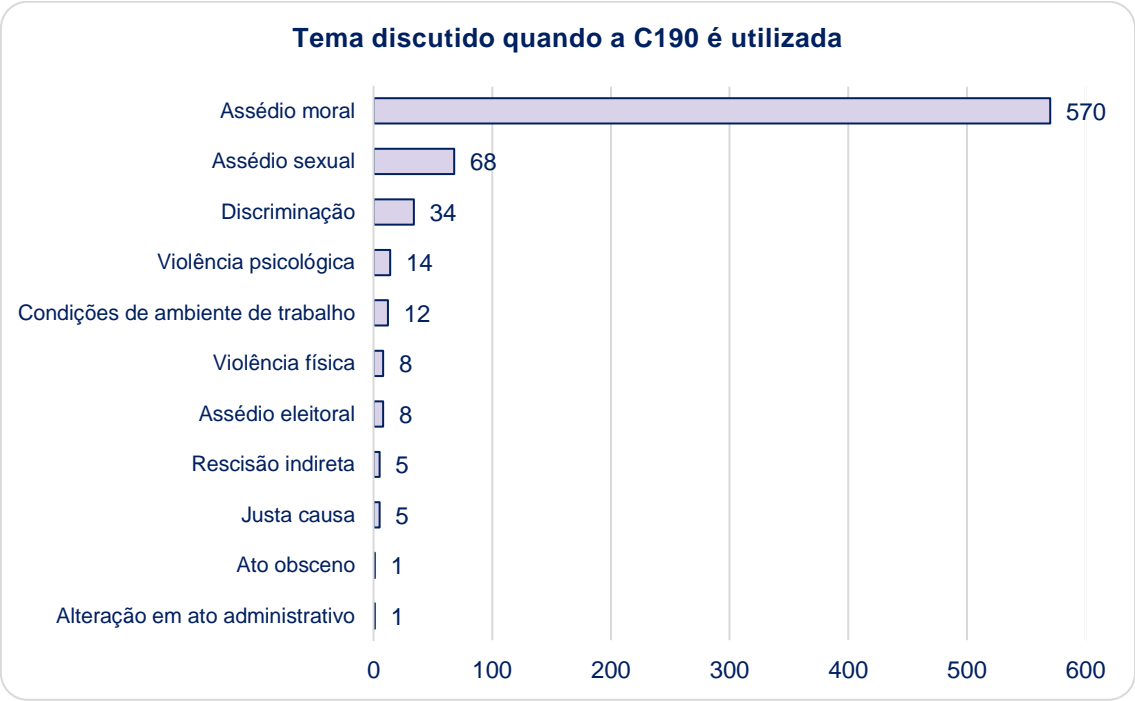
Dentre os temas discutidos quando a C190 foi mencionada na decisão, o assunto assédio moral foi o que mais se destacou, como se observa no gráfico abaixo, tendo aparecido em 570 decisões. Como apontado na metodologia, ressaltamos que muitas dessas violências ocorreram simultaneamente em alguns processos, isto é, era possível que um mesmo caso envolvesse assédio moral e sexual, por exemplo.

Em segundo lugar, ainda que de forma significativamente inferior, aparece o assédio sexual em 68 decisões. Esse número, embora menor em comparação ao assédio moral, é expressivo pois denota que impulsos comportamentais de cunho íntimo e sexual não são respeitados pelos ofensores ou ultrapassam a esfera de privacidade e dignidade do ofendido no ambiente de trabalho. Ademais, casos de assédio sexual não raro tramitam em segredo de justiça e, por essa razão, podem ter escapado da nossa amostra, considerando que trabalhamos apenas com processos públicos.

A discriminação, presente em 34 decisões, também se destaca como temática relevante, apontando para a persistência de práticas excludentes baseadas em fatores como gênero, raça, orientação sexual ou deficiência. Os casos de violência psicológica (14 decisões), condições inadequadas do ambiente de trabalho (12 decisões) e práticas perpetradas no fim do contrato de trabalho (10 decisões), seja por justa causa ou rescisão indireta, embora em menor número, revelam a diversidade das formas de violência no ambiente de trabalho que afetam o ambiente de trabalho.

Destacam-se ainda, dentre os julgados, categorias emergentes que vão além da violência psicológica, resultando em 8 casos de violência física e 8 casos que envolvem o posicionamento político do empregado no caso de assédio eleitoral. Esses casos indicam que, além das formas convencionais de assédio e discriminação, estão sendo identificadas novas

formas de violência no local de trabalho, particularmente durante períodos de divisão política. Por fim, a alteração em ato administrativo, com apenas 1 ocorrência, mostra-se um tema residual, sem expressiva repercussão no conjunto analisado e dizia respeito a uma mudança em documento interno de órgão público, que mencionava a C190.

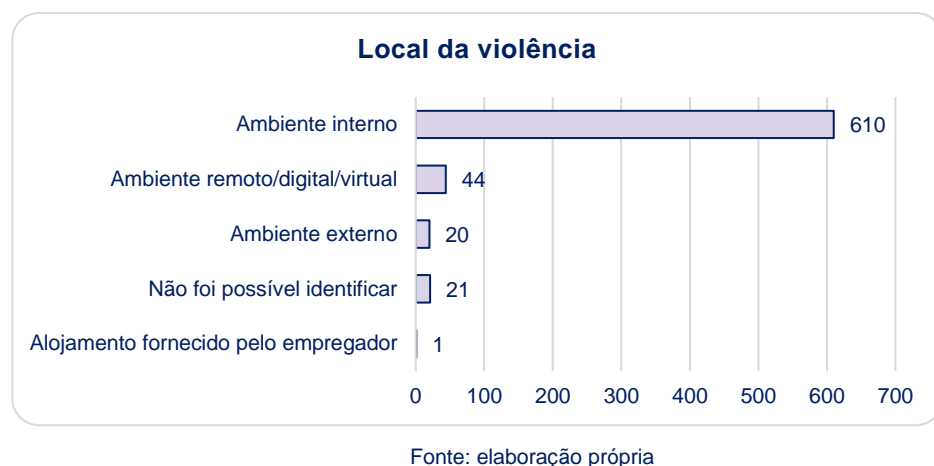


Fonte: elaboração própria

Esses dados sugerem que, embora a Convenção nº 190 tenha como objetivo amplo a eliminação de todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho, a maioria dos casos vertem para violações de caráter moral/psíquico, com destaque para o assédio moral, ainda que casos de natureza sexual, discriminatória e política mostrem-se relevantes.

5.2.3 Ambiente em que a violência ocorre

A análise das decisões evidenciou que a maior parte das violências ocorre dentro do estabelecimento físico da prestação de serviços (ambiente interno), o que aponta a centralidade do espaço laboral como ambiente adequado para a prática de violência e assédio, como se observou em 610 decisões.

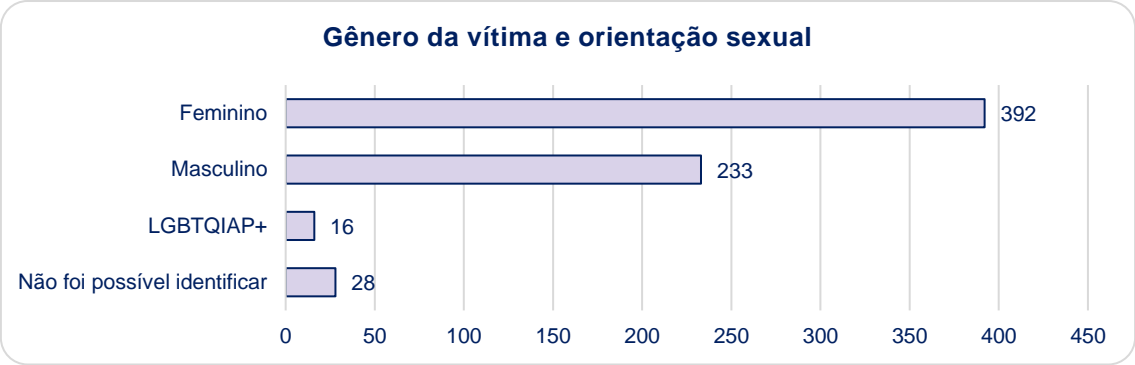


Em segundo lugar, observa-se que em 44 decisões, a violência foi sofrida no ambiente virtual. Este dado, embora relativamente pequeno em comparação ao ambiente físico, revela que o ambiente virtual não é uma barreira para o assédio, especialmente após a expansão do teletrabalho e da comunicação mediada por tecnologias. Por esta razão, um ambiente em que provavelmente aumentará este tipo de conflito, diante da crescente importância das interações digitais no contexto das relações de trabalho.

Em 21 das decisões, a violência se deu fora do ambiente típico de trabalho, como em ambiente externo e alojamento. Esse número, ainda que minoritário, é relevante para a compreensão de que a proteção conferida pela Convenção nº 190 deve ultrapassar os limites físicos do local de trabalho tradicional, alcançando todas as situações diretamente vinculadas à relação laboral. Em 20 decisões, pela ausência de informações na decisão analisada, não foi possível identificar em qual ambiente a violência se deu.

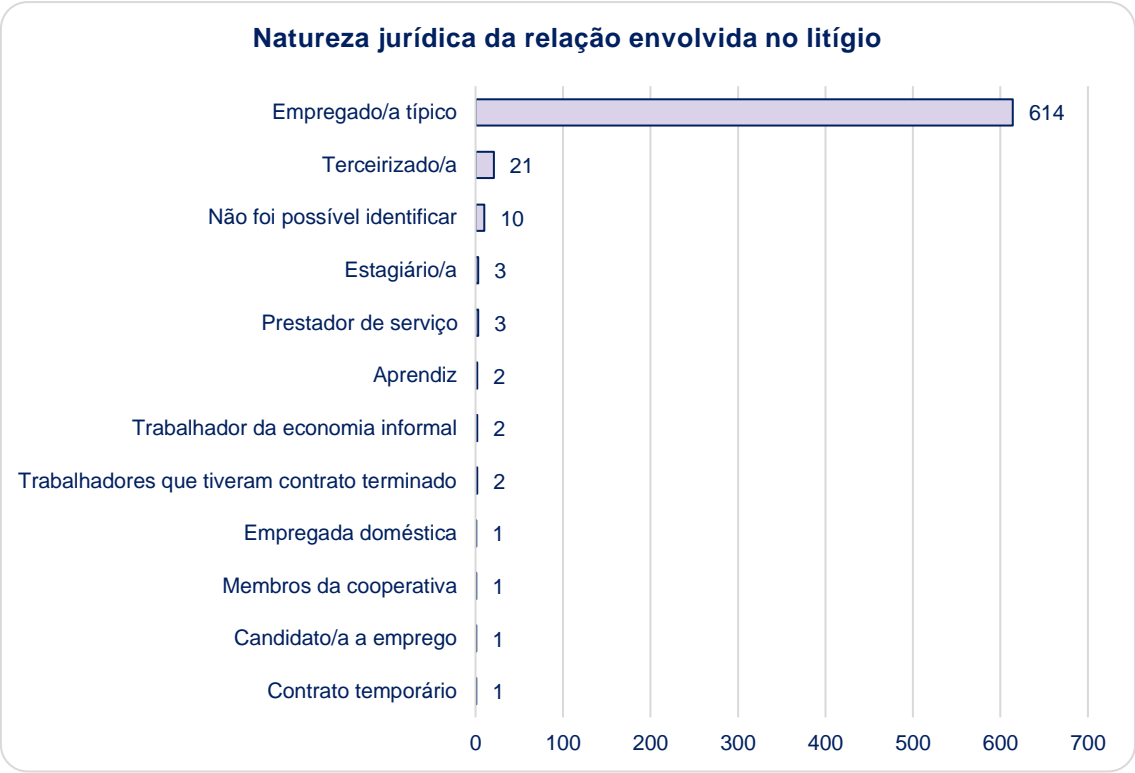
5.2.4 Perfil da parte vítima

Em 392 decisões, as vítimas eram do gênero feminino, enquanto em 233 decisões as vítimas eram do gênero masculino. Em 16 decisões, havia alguma menção sobre a orientação sexual da vítima, indicando pertencer ao grupo LGBTQIAPN+. É possível que em outros casos também houvesse alguma discriminação relacionada à orientação sexual de maneira implícita. No entanto, em nossa análise, consideramos apenas as menções expressas nas decisões analisadas. Em 28 casos, não foi possível identificar o gênero da vítima. Esses casos envolvem tanto situações em que, pela leitura da decisão, não era possível identificar o gênero, quanto situações em que havia múltiplas vítimas (mencionadas de maneira genérica, sem a possibilidade de identificar o seu gênero). As decisões analisadas reforçam a preocupação da C190 em relação à violência de gênero, visto que na maior parte das decisões as vítimas eram femininas.



Fonte: elaboração própria

Quanto à natureza jurídica da relação envolvida no litígio, a grande maioria das decisões (614 acórdãos) envolve contratos de emprego típico, seguida de 21 decisões sobre trabalhadores terceirizados. Embora em número maior, também apareceram trabalhadores envolvidos em outras modalidades de contratação: estagiários(as) (3 decisões), prestadores(as) de serviço (3 decisões), aprendizes (2 decisões), trabalhadores(as) na economia informal (2 decisões), empregado(a) doméstico(a) (1 decisão), trabalhador(a) temporário(a) (1 decisão) e cooperativados(as) (1 decisão). Além disso, 3 decisões faziam referência ao período pré ou pós-contratual, como candidatos(as) à vaga de emprego e trabalhadores(as) com contrato terminado, respectivamente. Por fim, em 10 casos não foi possível identificar o tipo de contrato de trabalho envolvido.



Fonte: elaboração própria

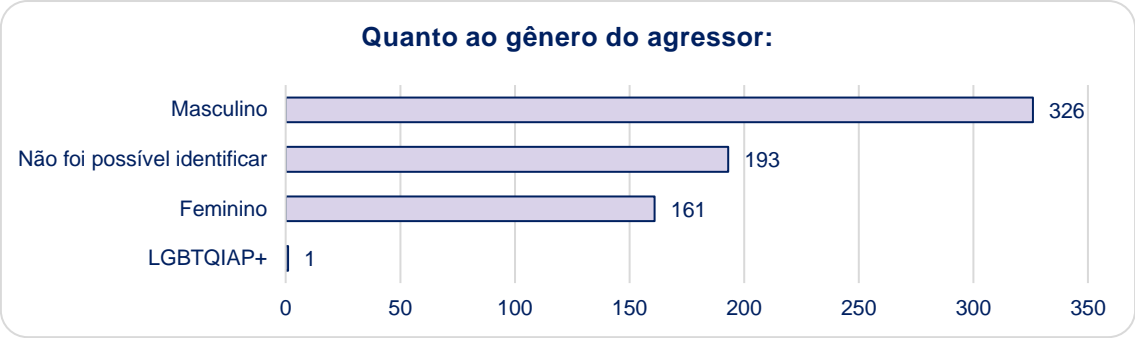
Esses dados demonstram que a imensa maioria dos julgados que mencionam a Convenção nº 190 da OIT decorre de relações típicas de emprego, nas quais o ambiente de trabalho é tutelado pelo poder diretivo do empregador — seja na relação direta com a vítima, seja de forma indireta, como no assédio praticado entre colegas de trabalho. Nesses casos, o elemento da subordinação é preponderante nos julgados analisados.

De maneira mais restrita, mas ainda relevante, registra-se a menção à Convenção nº 190 em casos nos quais o conflito advém da relação entre a empresa tomadora de serviços e o empregado da empresa interposta, o que evidencia que o trabalhador terceirizado também está sujeito a práticas de assédio e a condutas ilícitas originadas na empresa tomadora, como se esta fosse seu empregador direto.

Em menor quantidade, houve referências à Convenção nº 190 em situações que envolvem trabalhadores atuando no âmbito de estágios ou programas de aprendizagem, destinados ao aprimoramento do conhecimento educacional adquirido em escolas e universidades, fator que não afasta a ocorrência do assédio. Ainda, embora em número bastante reduzido, a C190 também foi mencionada em julgados envolvendo empregados domésticos e trabalhadores da economia informal. Apesar da baixa quantidade de casos, esse dado é particularmente relevante, considerando tratar-se de uma categoria historicamente estigmatizada na sociedade, composta majoritariamente por mulheres negras, com baixa escolaridade. Por fim, três casos referem-se a prestadores de serviços, analisados pelos Tribunais Regionais sob a ótica da Convenção nº 190. Embora essa situação seja incomum — uma vez que não se trata de relação típica de emprego —, revela a amplitude do escopo da C190 e ilustra o potencial dessa norma internacional para promover um meio ambiente de trabalho mais sadio para todas as pessoas, independentemente de serem empregadas ou não.

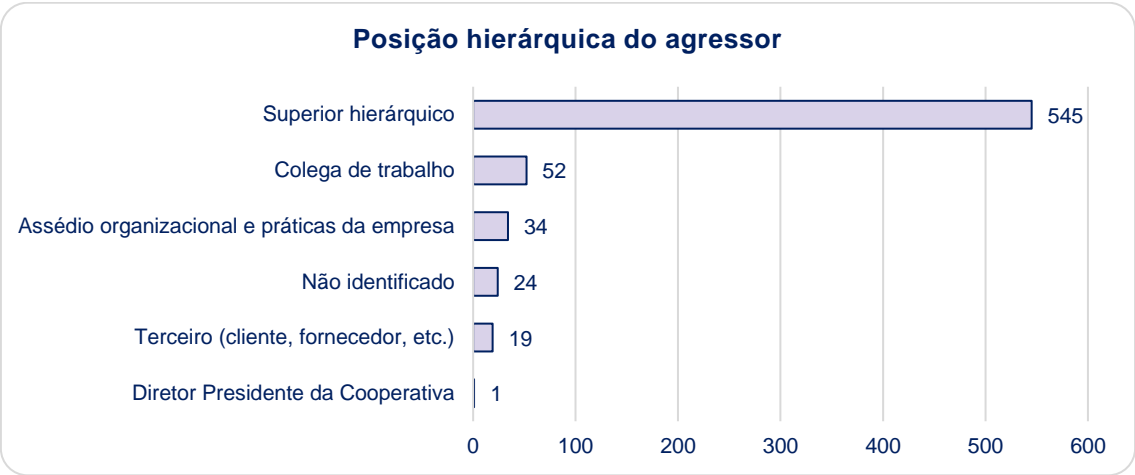
5.2.5 Perfil da parte agressora

Em 326 decisões, os agressores eram do gênero masculino, enquanto em 161 decisões as vítimas eram do gênero feminino. Em 1 decisão, havia alguma menção sobre a orientação sexual da parte agressora, indicando pertencer ao grupo LGBTQIAPN+. É possível que essa informação não tenha sido registrada em outros casos simplesmente por não estar relacionada à fundamentação da decisão, o que limita uma análise conclusiva sobre esse aspecto específico. Reforçamos que, em nossa análise, consideramos apenas as menções expressas nas decisões analisadas. Em 193 casos, não foi possível identificar o gênero da parte agressora. Esses casos envolvem tanto situações em que, pela leitura da decisão, não era possível identificar o gênero, quanto situações em que havia múltiplos agressores (mencionados de maneira genérica, sem a possibilidade de identificar o seu gênero).



Fonte: elaboração própria

Para compreender melhor o perfil agressor, também buscamos identificar a posição hierárquica da parte agressora.



Fonte: elaboração própria

Os resultados demonstram que, na grande maioria dos casos analisados, a parte agressora ocupava uma posição superior na hierarquia organizacional. Especificamente, os superiores hierárquicos foram identificados como os principais perpetradores das agressões (em 545 decisões). Essa categoria, por exemplo, inclui gestores diretos, chefes de setor e outros cargos de liderança que exercem poder sobre os trabalhadores subordinados.

Em um número significativamente menor de casos, o agressor foi identificado como um colega de trabalho (52 decisões). Nesta categoria estão incluídos tanto trabalhadores da mesma hierarquia quanto aqueles que, apesar de não serem formalmente superiores, possuem posição privilegiada dentro da empresa, permitindo o assédio. Exemplo disso é a relação entre um médico e uma secretária, onde a diferença de status pode resultar em assédio, mesmo sem um vínculo formal de subordinação.

Outra categoria relevante identificada foi a do assédio organizacional e práticas da empresa, que engloba situações em que não há um agressor individualizado, mas sim uma cultura empresarial discriminatória ou opressiva. Foram contabilizadas 34 decisões dessa natureza. Esse tipo de assédio pode se manifestar por meio de políticas de cobrança excessiva de metas, imposição de rankings competitivos ou condições de trabalho inadequadas.

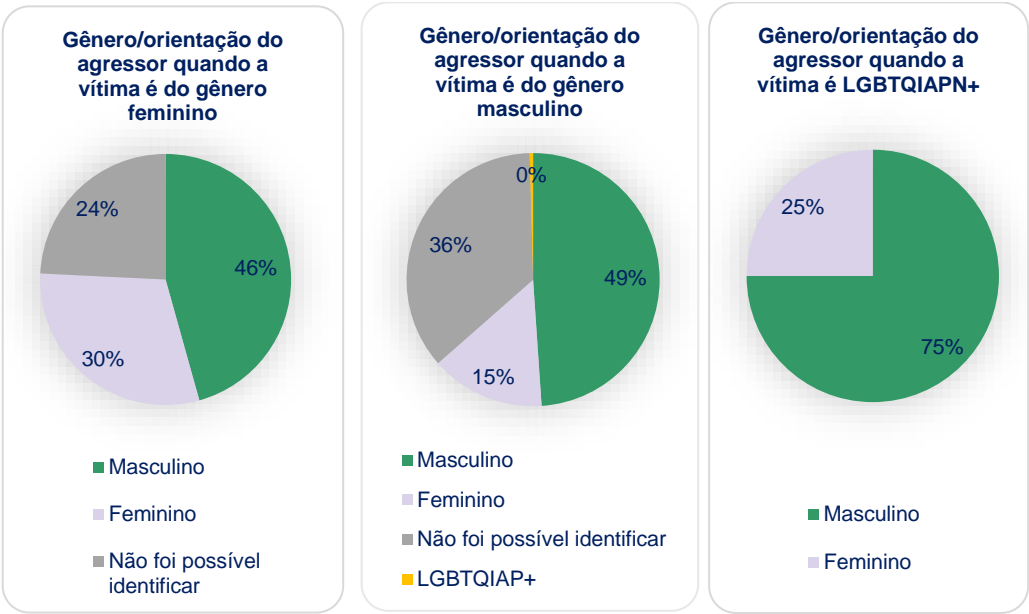
Ainda, foram identificadas situações em que o agressor era um terceiro alheio à relação de emprego tradicional (19 decisões). Essa categoria inclui clientes, fornecedores, fiscais de empresas contratadas, sócios de terceirizadas e até mesmo agressores eventuais, como assaltantes. Também foi registrado um caso em que o agressor era um diretor-presidente de cooperativa. Devido à estrutura específica das cooperativas, que não seguem exatamente a dinâmica de um contrato de emprego tradicional, esse caso foi individualizado.

Por fim, em 24 decisões, a posição do agressor não foi identificada nas decisões analisadas. Essa lacuna pode decorrer de omissão nas fundamentações das decisões ou da falta de elementos que permitissem a identificação do agente assediador.

Dessa forma, a análise dos julgados evidencia que a grande maioria dos casos ocorre em uma relação hierárquica. No entanto, a existência de assédio, discriminação ou violência por parte de colegas, terceiros e por meio de práticas organizacionais demonstra que o fenômeno é multifacetado, exigindo abordagens diversificadas para prevenção e combate efetivo dentro do ambiente de trabalho.

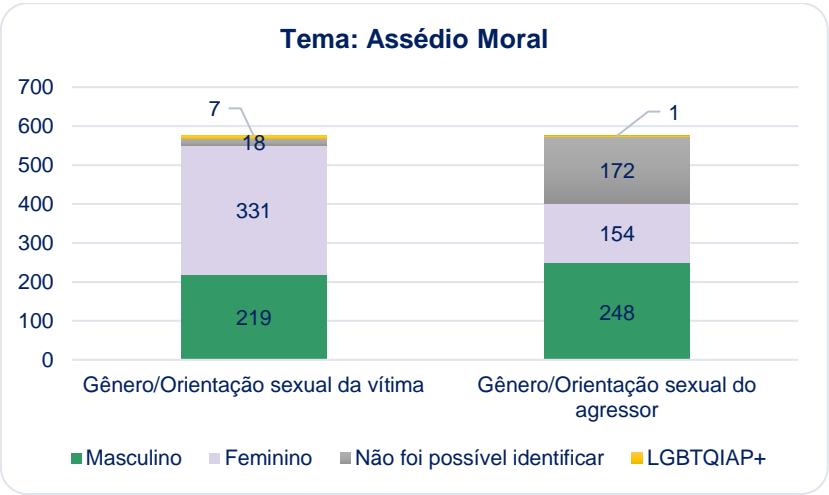
5.2.6 Perfil da violência

Inicialmente, analisamos a relação entre gênero/orientação sexual da parte agressora e gênero/orientação sexual da vítima para compreender melhor como a violência opera, sem separar por tipo de violência. Independentemente do gênero da vítima, a maioria das agressões partem de pessoas do gênero masculino. Isso é ainda mais expressivo quando a vítima pertence ao grupo LGBTQIAPN+. Além disso, também se destaca um maior número de agressores do gênero feminino quando a vítima também é do gênero feminino. No entanto, há um número bem menor de agressões que partem do gênero feminino quando a vítima é do gênero masculino.



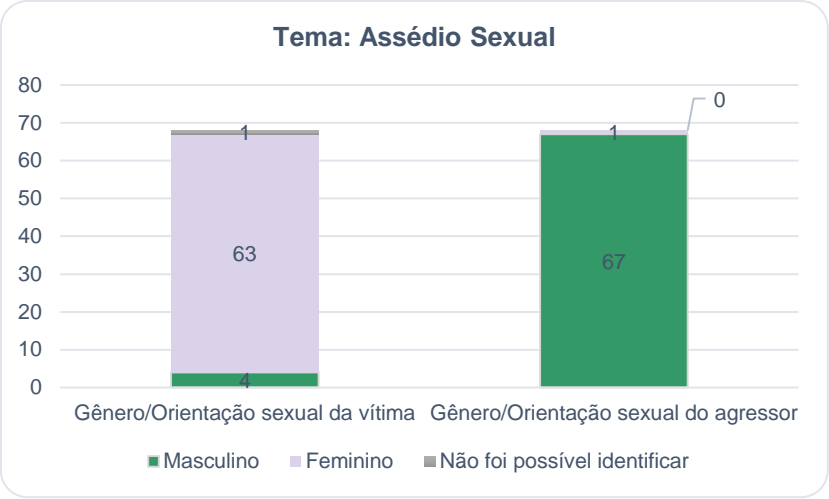
Fonte: elaboração própria

No universo de 570 decisões sobre assédio moral em que a Convenção nº 190 da OIT aparece, observamos uma predominância de vítimas do gênero feminino, que representam 331 ocorrências. Em 219 decisões, as vítimas eram do gênero masculino. O cenário se inverte quando analisamos o perfil do agressor: em 153 casos a agressão era cometida por uma pessoa do gênero feminino, enquanto em 244 eram do gênero masculino. Em 7 decisões, havia referência expressa à vítima pertencer à comunidade LGBTQIPAN+ e em apenas 1 caso a agressão era cometida por membro da LGBTQIPAN+. Esses indicadores evidenciam de forma clara que a maioria das vítimas de assédio moral é feminina, enquanto a maioria dos agressores é masculina.



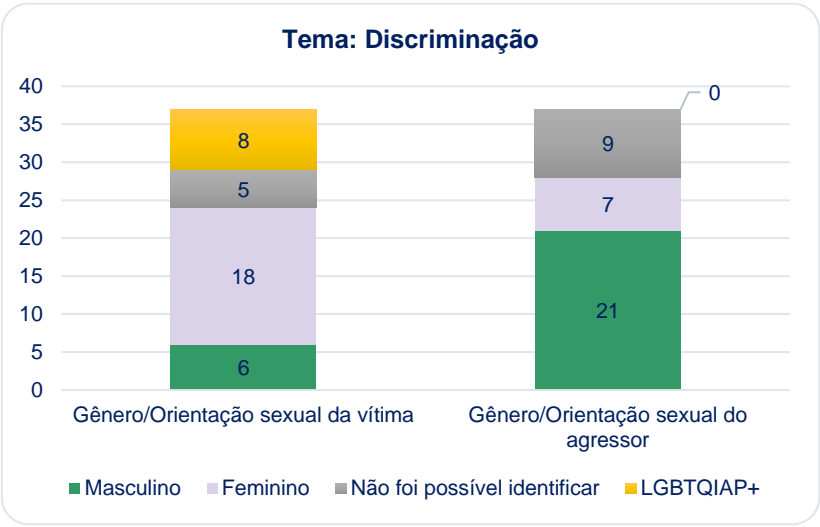
Fonte: elaboração própria

O cenário é ainda mais expressivo quando se trata de assédio sexual. Dentre as 68 decisões sobre assédio sexual examinadas, verificamos que a disparidade de gênero entre vítimas e agressores é ainda mais acentuada: o gênero feminino aparece como vítima em 63 decisões e o gênero masculino é vítima em apenas 4 casos. Por outro lado, o gênero do agressor é masculino em 67 decisões, enquanto o gênero feminino aparece apenas em 1 caso. Os números apontam que a quase totalidade do assédio sexual é perpetrada pelo gênero masculino contra o feminino. A quantificação mínima de agressoras femininas e de vítimas masculinas nos casos julgados evidencia a persistente assimetria de gênero nas relações laborais.



Fonte: elaboração própria

No tocante aos 34 casos de discriminação analisados, observa-se uma distribuição um pouco mais diversificada, em que as vítimas do gênero feminino aparecem em 18 casos, do gênero masculino em 6 casos e a menção à comunidade LGBTQIPAN+ em 8 casos. Quanto à parte agressora, 6 decisões partiram de pessoas do gênero feminino enquanto 19 do gênero masculino.



Fonte: elaboração própria

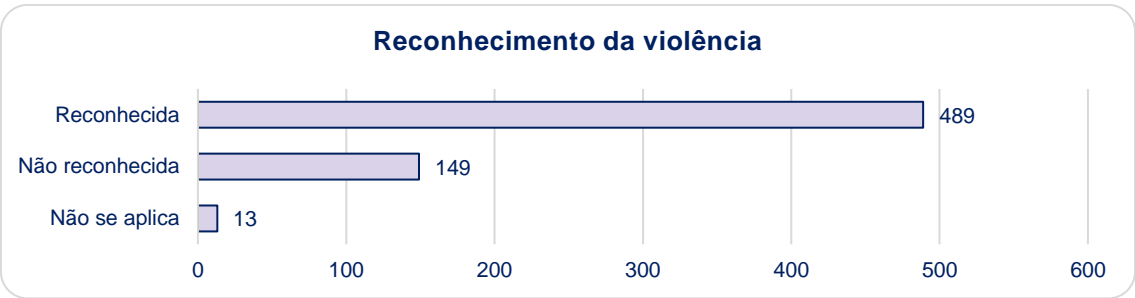
Com relação ao tema da discriminação, a comunidade LGBTQIPAN+ aparece como uma categoria relevante em comparação às categorias de assédio moral e assédio sexual. Além disso, os dados reforçam a preponderância dos homens como agressores, inclusive em práticas discriminatórias, embora as mulheres estejam relativamente próximas nesse quesito.

5.2.7 Reconhecimento da violência e condenação

Dentre as decisões examinadas, a violência foi reconhecida em aproximadamente 75% dos casos (489 decisões), demonstrando uma tendência significativa de acolhimento das

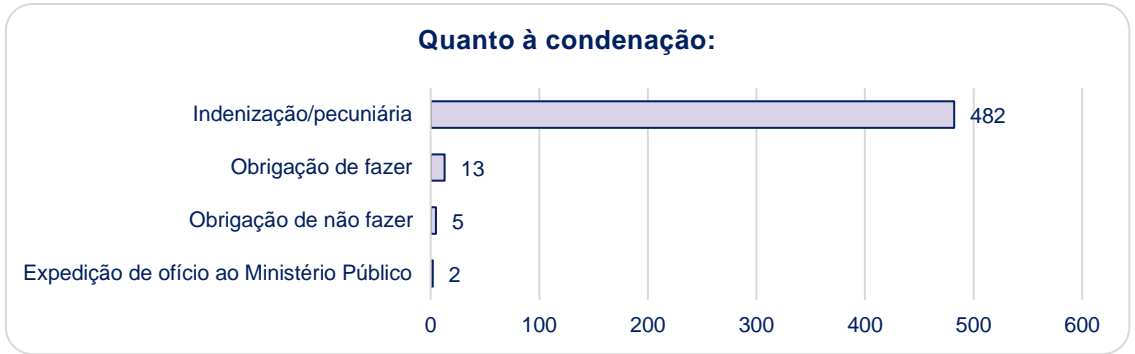
alegações de assédio ou discriminação quando a Convenção foi evocada. Por outro lado, quase 23% dos casos (149 decisões) analisados concluíram pela inexistência da violência, seja por insuficiência de provas, seja por entenderem que os fatos narrados não se enquadravam no conceito aplicado de assédio.

Nas demais decisões, a questão do reconhecimento da violência não se aplicava. Esse resultado pode ser explicado por diferentes fatores, como casos em que a Convenção 190 foi citada apenas de forma tangencial, sem que houvesse uma análise específica sobre uma conduta violenta. Também estão incluídas situações em que a discussão principal girava em torno de aspectos processuais ou formais, sem adentrar o mérito da violência, bem como aqueles em que a agressão foi apontada, mas a decisão se limitou a abordar outros desdobramentos do conflito trabalhista sem um pronunciamento categórico sobre a sua existência.



Fonte: elaboração própria

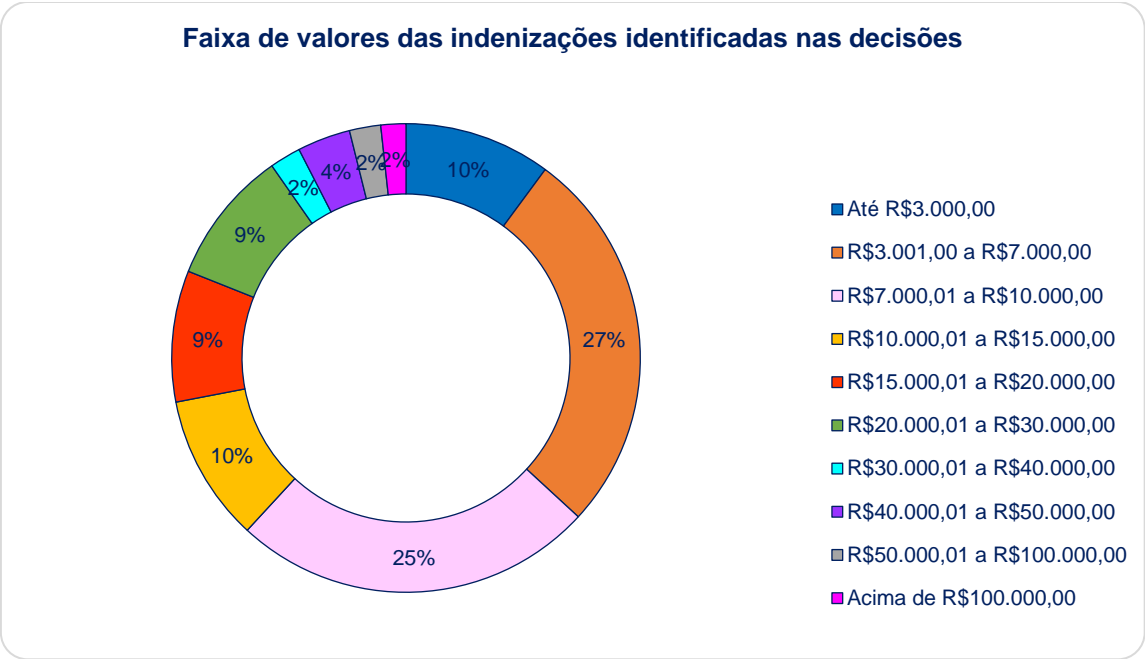
Nos casos em que a violência foi reconhecida, a modalidade de condenação seguiu um padrão bastante claro. A grande maioria resultou na condenação ao pagamento de indenização pecuniária (482 decisões). Esse número evidencia uma tendência consolidada do Poder Judiciário em adotar a reparação financeira como principal forma de punição para atos de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.



Fonte: elaboração própria

No levantamento que realizamos, os valores das indenizações oscilaram de maneira significativa, partindo de montantes tão baixos quanto R\$ 146,18 e chegando a cifras expressivas, como R\$ 500.000,00. A média geral observada foi de R\$ 20.295,68. Entretanto, essa média, considerada de maneira isolada, não reflete fielmente a realidade encontrada. Ao

procedermos à análise estratificada dos dados, com a distribuição das indenizações por faixas de valor, evidenciamos que a maioria dos casos se concentrou em patamares bem inferiores à média aritmética. Em especial, constatamos que 27% das decisões fixaram indenizações entre R\$ 3.001,00 e R\$ 7.000,00, enquanto 25% estipularam valores entre R\$ 7.001,00 e R\$ 10.000,00. Ou seja, mais da metade das indenizações deferidas situaram-se na faixa de R\$ 3.001,00 a R\$ 10.000,00. Observamos, ainda, que as decisões que fixaram indenizações inferiores a R\$ 3.000,00 foram pontuais, representando apenas 2% do total. Por outro lado, as condenações acima de R\$ 100.000,00 corresponderam a 4% dos casos analisados. Esses dados demonstram que a reparação pecuniária aplicada tende a ser moderada.



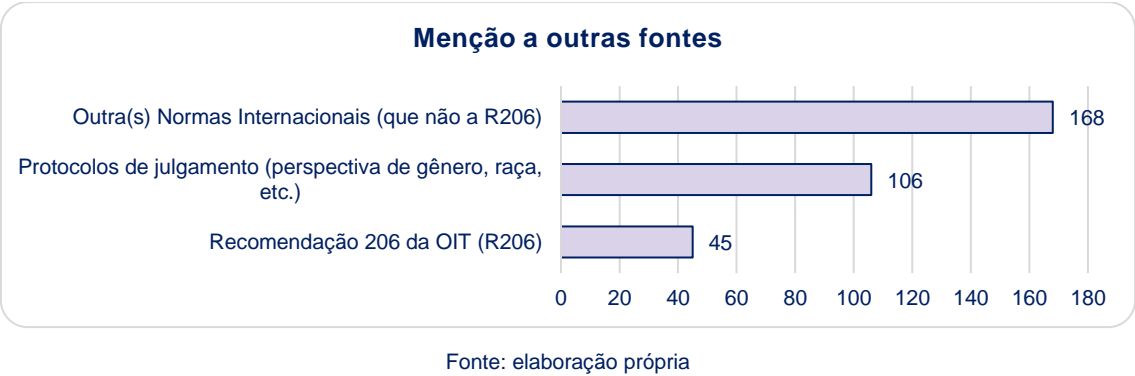
Fonte: elaboração própria

Outras formas de condenação apareceram de maneira menos expressiva. A obrigação de fazer – que pode envolver determinações como implementação de medidas preventivas ou treinamentos – foi determinada em 13 decisões. A obrigação de não fazer, que impede a continuidade de condutas abusivas, surgiu em apenas 5 decisões. Em um número ainda menor, 2 casos resultaram na expedição de ofício ao Ministério Público, indicando um acionamento formal de outras instâncias para possíveis desdobramentos externos.

Vale ressaltar que esses dados não são excludentes entre si, ou seja, algumas decisões combinaram mais de um tipo de condenação. Em alguns casos, a indenização pecuniária foi aplicada em conjunto com uma obrigação de fazer ou não fazer, por exemplo. No entanto, mesmo considerando essas interseções, o volume expressivo de condenações financeiras reforça a percepção de que o Judiciário tende a materializar a punição nesses termos, sem uma ênfase significativa em medidas voltadas à mudança estrutural ou preventiva dentro do ambiente de trabalho.

5.2.8 Diálogo com outras fontes

Além da Convenção nº 190 da OIT, que constitui o objeto principal desta pesquisa, buscamos identificar se os julgados analisados faziam menções a outras fontes de direito internacional ou com perspectiva de gênero.



Dentre os julgados analisados, identificamos que 45 decisões fazem referência expressa à Recomendação nº 206 da OIT. Vale ressaltar que Recomendação 206 e a Convenção 190 foram editadas no mesmo ano, em 2019, e compartilham o objetivo de combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Recomendação complementa a Convenção com orientações sobre o tema, o que justifica sua presença nos julgados em que a Convenção é aplicada.

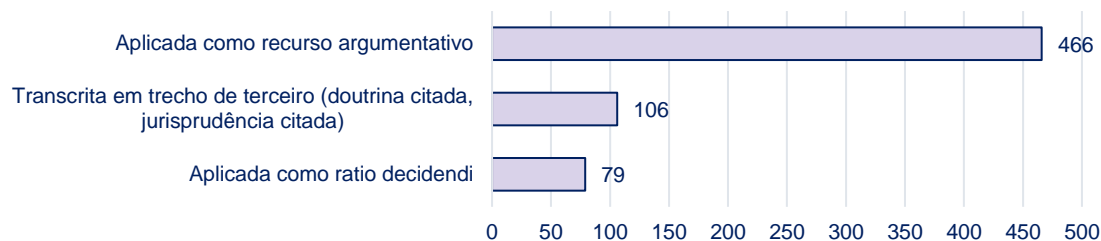
Para além das menções à Recomendação nº 206, encontramos 168 decisões que fazem referência a outras normas internacionais diversas. Entre elas, destacam-se outros instrumentos da OIT, tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, convenções das Nações Unidas e pactos internacionais que versam sobre igualdade e dignidade da pessoa humana.

Além disso, em 106 julgados também foram mencionados protocolos de julgamento com perspectiva de gênero, raça e outras interseccionalidades. Esse dado reforça a hipótese de que a invocação da Convenção nº 190 pelos magistrados frequentemente se insere em uma postura interpretativa mais ampla, que privilegia o uso de fontes internacionais e orientações voltadas à promoção dos direitos fundamentais em uma perspectiva antidiscriminatória.

5.2.9 Uso da C190 na decisão

Analisamos também a forma como a Convenção nº 190 da OIT é aplicada nas decisões judiciais, buscando compreender qual é sua função dentro do raciocínio decisório. Para isso, adotamos três categorias de análise: a aplicação como *ratio decidendi*; a citação tangencial, quando a Convenção aparece transcrita a partir de trecho de terceiros — como doutrina ou jurisprudência — sem ter sido invocada diretamente pelo julgador; e, por fim, o uso como recurso argumentativo.

Como a C190 aparece na decisão?



Fonte: elaboração própria

Observamos que, na maioria expressiva dos casos (466 decisões), a Convenção nº 190 é utilizada como recurso argumentativo. Nesses julgados, a norma internacional é evocada para fortalecer a fundamentação judicial, mas sua retirada não alteraria, de forma substancial, o resultado da decisão. Já em 106 decisões, a Convenção aparece apenas de forma tangencial, normalmente em trechos citados de forma indireta, sem que o julgador a utilize como fundamento próprio. Apenas em 79 decisões a Convenção foi efetivamente invocada como *ratio decidendi*, ou seja, como fundamento que embasou o convencimento do magistrado e orientou o desfecho do processo.

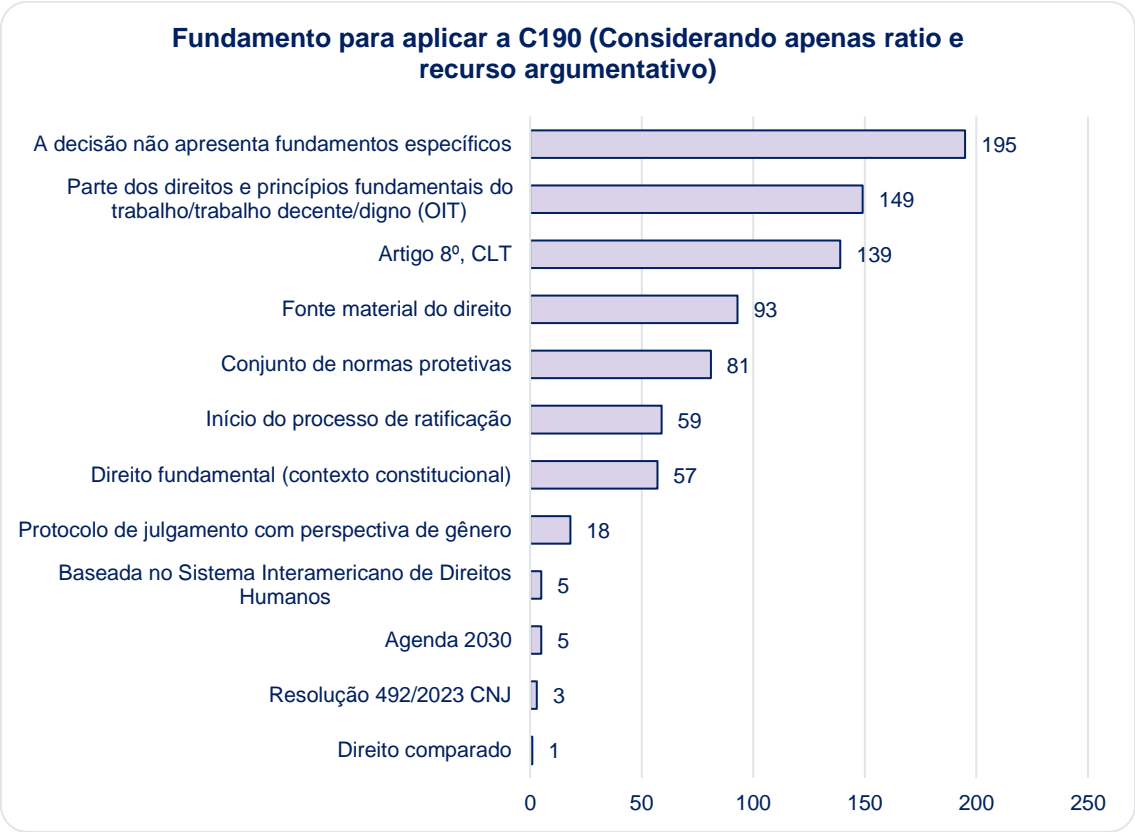
Por certo, a não ratificação da Convenção pode explicar sua utilização mais tímida. De todo modo, essa distribuição pode indicar uma tendência do Poder Judiciário brasileiro de utilizar normas internacionais como apoio a fontes internas. Trata-se, muitas vezes, de uma aplicação mais retórica, e não de uma efetiva incorporação dos parâmetros internacionais à prática jurisdicional.

Esse fenômeno também foi identificado em outras pesquisas sobre a aplicação de normas internacionais pela Justiça do Trabalho. Gomes e Vaz, em estudo sobre a aplicabilidade de convenções da OIT pelo Poder Judiciário brasileiro, com um recorte mais específico no TST e nos Tribunais Regionais da 9ª e 12ª Região, concluíram que “normalmente a aplicabilidade de determinada convenção da OIT no Brasil acontece como fundamento para a aplicação de uma norma interna”. Segundo os autores, parece haver certo equívoco, pois “deveria ser justamente o contrário: ante a falta de uma legislação específica, aplicar uma convenção da OIT para fundamentar e assegurar direito fundamental ao trabalhador” (Gomes; Vaz, 2015, p.157). Nesse mesmo sentido, em pesquisa sobre a aplicação da Convenção nº 155 das OIT pela Justiça do Trabalho, Pasqualetto (2021) também concluiu que em poucos casos a norma internacional figura como *ratio decidendi*, sendo muito mais comum que a Convenção sirva como um argumento de autoridade.

Nas 79 decisões em que a Convenção foi utilizada como *ratio decidendi*, identificamos, ainda que timidamente, um movimento mais sólido de incorporação de normas internacionais como parâmetro de aplicação do direito. No item 5.2.11, abaixo, exploraremos qualitativamente esse conjunto de decisões em que a C190 serviu como *ratio decidendi*.

5.2.10 Fundamentos para aplicação da C190

Um dos principais objetivos da pesquisa foi identificar quais fundamentos têm sido utilizados pelo Poder Judiciário para aplicar a Convenção nº 190 da OIT, especialmente considerando que o Brasil ainda não a ratificou. Para tanto, consideramos apenas as decisões em que a Convenção foi usada como recurso argumentativo ou *ratio decidendi*, uma vez que, nos casos em que a norma é meramente mencionada em trechos de terceiros, não é possível aferir a fundamentação do julgador, o que inviabiliza a análise. Cabe observar que uma mesma decisão pode apresentar mais de um fundamento, razão pela qual os dados aqui sistematizados não são mutuamente excludentes.



Fonte: elaboração própria

A partir do conjunto decisório analisado, verificamos que em 195 dos julgados a Convenção nº 190 foi mencionada sem fundamentação específica que justificasse sua aplicação. Nesses casos, a norma internacional foi utilizada como um reforço argumentativo, funcionando como elemento adicional à construção jurídica adotada, mas sem que o julgador apresentasse justificativas claras sobre sua força normativa ou pertinência dogmática no ordenamento brasileiro.

Em 149 decisões, identificamos a utilização da Convenção em conexão com os princípios e direitos fundamentais do trabalho, no contexto da promoção do trabalho decente, eixo estruturante da atuação da OIT. Segundo a OIT, o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos

produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2015). É o trabalho que contribui para satisfação de necessidades básicas, como alimentação, moradia, saúde, bem como garante proteção social nos momentos de incapacidade laboral, respeitando direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras (OIT, 2015). Por sua vez, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabelece que todos os membros da Organização se comprometem com esses princípios fundamentais, devendo envidar esforços para atingi-los com os recursos de que dispõem e conforme suas condições específicas. Esses princípios, portanto, gozam de um reconhecimento ampliado e de uma força normativa diferenciada no plano internacional.

Importante mencionar que, em 2022, foi incluído nesse rol um quinto princípio fundamental, referente à saúde e segurança no ambiente de trabalho. À luz da Constituição da Organização Mundial da Saúde, saúde é definida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, o que ultrapassa a simples ausência de doenças. Assim, compreendemos que a proteção contra o assédio e a violência no trabalho — objeto central da Convenção nº 190 — se articula diretamente com esse princípio fundamental, conferindo-lhe relevância reforçada no plano normativo.

Ainda nesse mesmo eixo interpretativo, 81 decisões aplicaram a Convenção como parte de um amplo conjunto normativo protetivo do direito do trabalho. Em grande parte, essas decisões seguiram um raciocínio similar ao vincular a norma internacional a valores estruturantes do ordenamento trabalhista brasileiro.

Já em 139 julgados, observamos a invocação do artigo 8º da CLT como base para aplicação da Convenção nº 190. Como já mencionado, o artigo 8º prevê o uso do direito comparado em caso de lacunas. Em seus Comentários à CLT, Ricardo Pereira Guimarães analisa o artigo 8º em face da teoria das fontes. Essa teoria remete ao pluralismo de forças instituidoras válidas de direito, constituindo um “instrumento racionalizador das interações existentes dentro do ordenamento jurídico moderno e suas fontes instituidoras de prescrições que o formam” (Guimarães, 2017, p. 125).

Guimarães compreende que o artigo 8º da CLT remete a duas formas principais de integração normativa: a autointegração, que ocorre quando se busca preencher lacunas com base em elementos internos à própria fonte; e a heterointegração, que se dá quando essas lacunas são supridas por normas externas ao sistema originário, o que inclui, por exemplo, o direito comparado. (Guimarães, 2017). No caso específico do direito laboral, o autor destaca seu caráter cosmopolita. Em suma, explica que o trabalho é atividade comum do ser humano, criando um cenário em que “os limites da legislação pátria são extrapolados para se buscar inspiração em ordenamentos jurídicos estrangeiros”. (Guimarães, 2017, p. 132). Ainda sobre esse dispositivo, Alvez, Russomano e Russomanno Junior (2003) apontam que não há hierarquia entre os recursos indicados no artigo 8º, cabendo ao intérprete escolher, diante do caso concreto, a norma mais adequada à solução do conflito. O autor também identifica dois efeitos principais dessas fontes subsidiárias: além do efeito integrador, há um efeito interpretativo, de grande

relevância no contexto de lacunas normativas, como é o caso do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro (Alvez; Russomano; Russomanno Junior, 2003).

Outro fundamento recorrente identificado foi a aplicação da Convenção nº 190 como fonte material do direito, presente em 93 decisões. Segundo Sússekind, as normas internacionais ratificadas são fonte formal do direito; por sua vez, as Recomendações e as Convenções não ratificadas constituem fonte material de direito servindo de inspiração para a prática legislativa, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva etc. (Sússekind, 2000, p. 181).

Em 57 julgados, os magistrados recorreram a fundamentos constitucionais, com destaque para princípios como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de gênero, a valorização do trabalho humano, e outros dispositivos protetivos da ordem constitucional do trabalho (artigos 1º, III e IV; 5º, I; 6º; 7º; 170, caput, entre outros).

Em 18 decisões, a fundamentação apontada foi o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, reconhecendo que a Convenção nº 190 dialoga diretamente com essa diretriz, ao abordar formas de violência e assédio que afetam desproporcionalmente mulheres e minorias de gênero. Essa perspectiva também está presente em três julgados, nos quais os magistrados mencionaram a Resolução nº 492/2023 do CNJ, que incorpora o referido protocolo e orienta a atuação do Judiciário nesse campo.

Em 5 decisões, a aplicação da Convenção se deu com base em fundamentos do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, sistema regional de proteção dos direitos humanos que inclui a Comissão e a Corte Interamericana de Direitos Humanos. Também em 5 decisões, o fundamento foi a Agenda 2030, especialmente por seu alinhamento com os valores promovidos pela Convenção. Trata-se de um plano global composto por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), acordado por 193 Estados-membros na Assembleia Geral das Nações Unidas em setembro de 2015. Entre os ODS mais diretamente relacionados ao tema, destacam-se o ODS 3 (Saúde e bem-estar), o ODS 5 (Igualdade de gênero) e o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico).

Por fim, em 59 julgados, os magistrados apontaram como fundamento a iniciativa de ratificação da Convenção nº 190, em curso no Congresso Nacional desde março de 2023⁴.

Embora a maioria das decisões analisadas que mencionam a Convenção nº 190 da OIT não traga fundamentos específicos para sua aplicação, nos casos em que esses fundamentos foram identificados, observa-se uma diversidade argumentativa que revela a complexidade do tema e a busca por uma fundamentação compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Os fundamentos encontrados vão desde a aplicação do artigo 8º da CLT, princípios constitucionais

⁴ Embora as decisões não façam referência ao tempo despendido desde o início do processo de ratificação até os dias de hoje (mais de dois anos), Bichara (2024) aponta para uma morosidade legislativa. Segundo o autor, “o que surpreende é a falta de interesse ou celeridade no processo de incorporação, até hoje, pelo Estado brasileiro, quando se sabe que o direito material pátrio é absolutamente lacunar, deixando ao Poder Judiciário a missão de preencher o vazio jurídico, notadamente no que tange à conceituação de “assédio”. Por outro lado, a apatia do Poder Legislativo é notável, trazendo prejuízos à sociedade de modo geral, vez que não há no acervo jurídico nacional subsídios jurídicos consistentes e um arcabouço regulatório firme, dotados da especificidade que o cenário requer, para proteger as pessoas que sofrem algum tipo de constrangimento, humilhação ou até mesmo violências no seu local de trabalho. De modo que, a recepção da Convenção 190 apresenta-se como salutar no aprimoramento de um sistema defensivo das vítimas de assédios. (Bichara, 2024, [s.p.]).

e internacionais, até documentos orientadores como protocolos de julgamento e diretrizes da Agenda 2030.

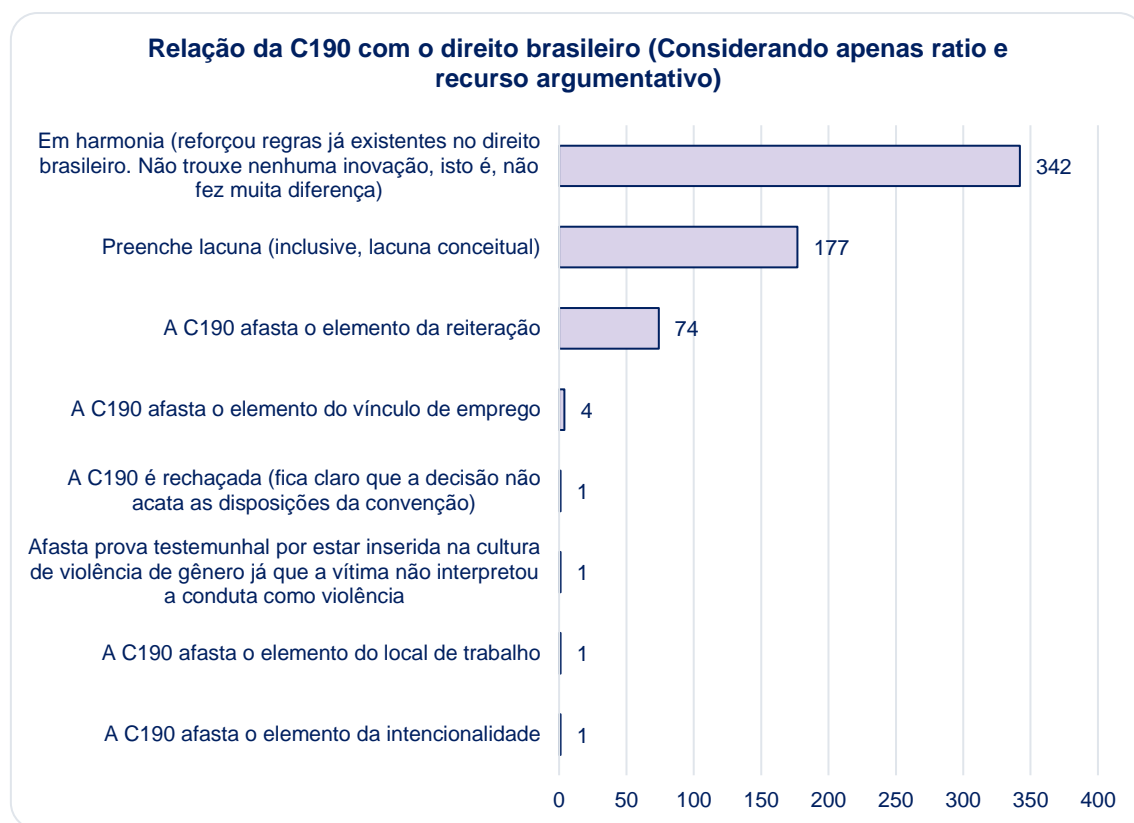
5.2.11 Relação da C190 com o direito brasileiro

Para a análise da relação estabelecida entre a Convenção nº 190 da OIT e o direito brasileiro, foram consideradas apenas as decisões nas quais a Convenção foi utilizada como recurso argumentativo ou como *ratio decidendi*, pelos mesmos motivos explanados anteriormente.

No direito brasileiro, há lacuna legislativa expressiva quanto à conceituação de assédio moral. Como apontado anteriormente, apenas em 2023 houve um avanço normativo, ainda que limitado, com a inclusão do §1º no art. 34 da Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia e da OAB), por meio da Lei nº 14.612/2023. Tal dispositivo conceitua o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, no contexto das infrações disciplinares da advocacia. Fora isso, seguimos diante de um quadro normativo lacunoso quanto ao assédio moral, sendo apenas o assédio sexual tipificado penalmente.

Esse cenário de ausência normativa contribui para insegurança jurídica, como já apontado por Bichara (2024), e levou à construção doutrinária e jurisprudencial dos contornos do que seria o assédio moral. Com a edição da Convenção nº 190 da OIT, observamos inovações importantes no plano conceitual, especialmente em seus artigos 1º, 2º e 3º. A norma internacional define violência e assédio no mundo do trabalho como comportamentos que tenham por objetivo, resultem ou sejam suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, sendo suficientes atos únicos ou reiterados. Além disso, amplia o escopo de proteção para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo de emprego formal, abrangendo inclusive os que atuam na economia informal. A Convenção também amplia o conceito de ambiente de trabalho, compreendendo, além do espaço físico do local de prestação de serviços, ambientes virtuais e situações relacionadas ao trabalho, como eventos sociais, deslocamentos e alojamentos.

A partir dessas premissas, passamos à análise de como a relação entre o ordenamento jurídico brasileiro e a Convenção foi estabelecida nos julgados analisados.



Fonte: elaboração própria

Em 342 decisões, por mais paradoxal que possa parecer – já que a C190 inova em relação ao direito interno – identificamos uma tendência de reconhecer a harmonia entre a Convenção e o direito brasileiro. Em 177 julgados, a Convenção foi evocada no contexto da lacuna normativa brasileira, inclusive quanto à conceituação do assédio. Embora o texto da Convenção afaste expressamente a exigência de alguns requisitos tradicionais, como a reiteração da conduta, apenas em 74 casos essa característica foi mencionada de modo expresse pelos julgadores.

Apenas em 4 decisões observamos a utilização da Convenção para afirmar que a proteção contra assédio e violência não depende de vínculo de emprego, demonstrando o escopo ampliado da norma internacional. Em um dos casos, a Convenção foi utilizada para afastar a exigência de que a conduta ocorresse no local de trabalho. Em outro, o julgado utilizou a norma internacional para afastar a exigência de intencionalidade da conduta. Destacamos ainda um caso em que a Convenção foi invocada para desconsiderar o valor de uma prova testemunhal, sob o argumento de que a vítima estava inserida em uma cultura de violência de gênero, o que influenciou sua percepção da conduta como não violenta.

Em apenas um caso foi identificado recusa explícita à aplicação da Convenção.

Esse cenário revela que a relação estabelecida entre a Convenção nº 190 da OIT e o direito brasileiro pelo Poder Judiciário é predominantemente de conformidade. Em grande parte das decisões, observamos que a norma internacional foi integrada aos fundamentos jurídicos sem gerar tensões com o ordenamento interno, sendo frequentemente invocada como expressão

convergente de valores e princípios já reconhecidos pela doutrina e jurisprudência nacionais. No entanto, em um número menor de decisões, foi possível identificar elementos de inovação e diferenciação conceitual, que contribuem para ampliar o debate jurídico sobre o tema e evidenciam potencial de transformação normativa na forma como o assédio e a violência no trabalho são compreendidos no Brasil. No item 5.2.11, abaixo, exploraremos qualitativamente esse conjunto de decisões em que a C190 tensionou o direito brasileiro. Esse cenário tende a se potencializar com a ratificação da Convenção, quando esta ocorrer.

5.2.12 Análise qualitativa da C190 como *ratio decidendi* e como inovação

Nesta seção, em uma abordagem qualitativa, exploramos os julgados em que a C190 serviu como *ratio decidendi*, bem como as decisões em que a menção a C190 trouxe inovações relação ao direito brasileiro, ainda que não tenha sido a razão de decidir central. Os casos analisados foram enquadrados como assédio moral e assédio sexual em sua maioria. Também há casos de nulidade do pedido de demissão e reconhecimento da rescisão indireta em razão da violência laboral e confirmação da legitimidade da demissão por justa causa do empregado que praticou violência laboral.

Entre as decisões que incluíram a C190 como *ratio decidendi*, prevaleceu a menção ao objeto geral e/ou à definição de violência e assédio prevista no Artigo 1º da C190. Isso sinaliza a valorização pelo Poder Judiciário da definição normativa, especialmente diante da ausência de uma definição normativa de caráter geral sobre o assédio no direito brasileiro (Garcia, 2023).

Observamos, na maioria dos casos, que a transcrição ou menção à C190 não resultou em uma interpretação ampliada sobre a caracterização da violência no objeto do litígio, nem contribuiu com outros desdobramentos significativos. Como exemplo dessa estrutura argumentativa, destaca-se o acórdão proferido no âmbito do Processo nº 0000547-40.2021.5.05.0034, que reconheceu a prática de assédio moral por atos reiterados de discriminação por orientação sexual. A decisão menciona expressamente o conceito de violência e assédio previsto na C190, reproduzindo seu conteúdo normativo. No entanto, a resolução do caso baseou-se essencialmente em provas testemunhais, na análise da nulidade do contrato de estágio e nos fundamentos constitucionais e infraconstitucionais já consolidados na jurisprudência nacional, sem que a convenção internacional tenha sido determinante na construção da *ratio decidendi*.

Entretanto, em 21 julgados a C190 teve relação direta com a expansão conceitual a respeito da violência e assédio, especialmente quanto ao reconhecimento da violação de direito em um ato de violência única, em contraponto à tese da repetição como um elemento necessário para o assédio. Nesse sentido, foram reconhecidos como assédio moral a ameaça de demissão na presença de outros empregados (Processo nº 0020884-70.2022.5.04.0025) e a retirada imediata do empregado do local de trabalho após a demissão, com presença de seguranças e sem possibilidade de contato com colegas, tendo em vista a existência de relação laboral há 10 anos sem falta funcional e presença de outros dispositivos de segurança no ambiente (Processo nº 0002020-02.2015.5.05.0251).

Destaca-se, ainda, o acórdão proferido no âmbito do Processo nº 0010075-72.2023.5.15.0124 no qual a Convenção 190 foi utilizada para fundamentar a configuração do assédio sexual a partir de um único ato de relevante gravidade. A decisão reconheceu que a violação à dignidade sexual da trabalhadora, oriunda de um único episódio — o desferimento de um tapa nas nádegas por um colega —, bastava para caracterizar o dano extrapatrimonial, em consonância com a C190 e a Recomendação 206 da OIT. Reforçou que, em contextos de violência e assédio, não se exige reiteração da conduta, destacando-se a centralidade dos direitos à dignidade, honra e saúde no processo interpretativo. De forma semelhante, no Processo nº 0000419-19.2023.5.20.0006, foi reconhecido que o assédio pode decorrer de ato único de significativa gravidade, como assédio sexual e controle abusivo de pausas para uso do banheiro. A decisão conferiu centralidade à C190 na proteção à dignidade do trabalhador, mesmo diante de condutas isoladas.

Ainda em relação à concepção de assédio, também encontramos decisões que consideraram a cobrança de metas de produtividade como abuso do poder diretivo e assédio organizacional a partir da definição da C190, a exemplo do acórdão proferido no Processo nº 0011019-39.2020.5.15.0105. Essa concepção afasta a noção de que o assédio é sempre cometido por uma pessoa e, retomando o conceito trazido pela C190, alerta que o assédio pode decorrer de práticas organizacionais.

No campo da ampliação do escopo pessoal, um exemplo relevante é o acórdão proferido no Processo nº 0020331-46.2022.5.04.0373, que reconheceu o assédio moral praticado contra um estagiário. Embora o vínculo fosse educacional, o Tribunal, com base na C190, entendeu aplicáveis os princípios da dignidade e da saúde no ambiente de trabalho a esse tipo de relação, reforçando que vínculos com subordinação prática também merecem proteção.

Quanto à expansão da concepção de meio ambiente de trabalho, destacamos o acórdão proferido no âmbito do Processo nº 0024417-71.2023.5.24.0081. No caso, a C190 foi utilizada para uma finalidade não trivial, pois contribuiu para fundamentar uma dispensa por justa causa aplicada a um empregado que realizou um ato obsceno no alojamento fornecido pelo empregador. No caso, a C190 foi usada para embasar a ideia de que o alojamento era um prolongamento do ambiente de trabalho e, por isso, aquele ato não poderia ter ocorrido (já que aquele ambiente também era responsabilidade do empregador) e, portanto, a demissão por justa causa era razoável.

Um outro impacto observado está no campo da quantificação dos danos. A perspectiva de gênero trazida pela C190 – junto à repetição do ato – foi usada como um critério para majoração da indenização a título de danos morais, com aumento do valor da condenação de R\$ 5.000,00 para R\$ 25.0000,00 (Processo nº 11373-34.2015.5.01.0039).

Por fim, vale mencionar decisão do TST em que a C190 foi considerada norma integrante dos Princípios e Direitos Fundamentais da OIT e norma internacional sobre direitos humanos. Desse modo, diante do princípio da interpretação *pro homine* (artigo 19.8 da Constituição da OIT) e da proteção social progressiva (artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos) esta Convenção passa a ser “alicerce na interpretação jurídica de princípios e regras de direito interno

que se apliquem, em abstrato, a situações de violência e assédio de qualquer natureza no mundo do trabalho” (Processo nº 11373-34.2015.5.01.0039).

As decisões evidenciam como as práticas de violência prejudicam o meio ambiente de trabalho, gerando violações de direitos e adoecimentos (Kemmelmeyer; Pasqualetto, 2021). Os achados indicam possíveis contribuições da C190 para a uma aproximação entre o referencial teórico da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) e o Direito do Trabalho. A SMRT contempla a determinação social do processo saúde-doença a partir da categoria trabalho por meio das relações entre poder empresarial, organização do trabalho, desgaste corporal e violência laboral. Conforme Seligmann-Silva (2011) a violência laboral diz respeito, além das formas mais conhecidas como violência física, assédio interpessoal e assédio sexual, à exposição indevida do trabalhador a riscos ocupacionais e à interação entre aspectos da organização do trabalho tais como formas de contratação, ritmos de trabalho, dimensionamento da equipe, critérios de avaliação, formas de comunicação interpessoal e cultura organizacional, entre outros. Este enfoque pode contribuir para a interpretação das definições e deveres previstos na C190 e se contrapor à tendência, identificada por Neto e Hage (2024), Bellace e Haar (2019) e Leary (1996), do Poder Judiciário atribuir uma concepção reduzida ao direito à saúde, bem como ao direito antidiscriminatório e liberdade civis como a liberdade de expressão, da liberdade religiosa nas relações de trabalho sob o argumento de adequação com a liberdade econômica ou propriedade privada.

5.3 Atos normativos e outros documentos

Esta seção tem como objetivo apresentar os atos normativos, guias e protocolos instituídos a partir de junho de 2019, ocasião em que foi aprovada a Convenção nº 190. Para tanto, buscamos por documentos que tratam do tema assédio, identificando (i) a possível influência da Convenção nº 190; (ii) a sua menção expressa ou tácita (iii) a sua forma de aplicação, considerando as seguintes possibilidades: recurso argumentativo ou vetor de mudança. Encontramos 21 documentos, dos quais 8 fazem menção expressa à C190, conforme tabela abaixo.

Documento	Órgão	Data	Violência	Menção à C190
Portaria CNMP-PRESI nº 142	Conselho Nacional do Ministério Público	09/2019	Assédio moral, assédio sexual e a discriminação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)	Sim
Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação	Ministério Público do Trabalho	2019	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Resolução nº 351	Conselho Nacional de Justiça	2020	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero (Portaria CNJ n. 27)	Conselho Nacional de Justiça	2021	Assédio moral, sexual e discriminação	Sim

Portaria Normativa CGU nº 58	Controladoria-Geral da União (Gabinete do Ministro)	03/2023	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Portaria nº 630	Agência Nacional de Vigilância Sanitária	06/2023	Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Agência Nacional de Vigilância Sanitária	Não
Portaria nº 939	Agência Nacional de Vigilância Sanitária	08/2023	Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Anvisa	Indisponível para acesso público
Resolução nº 518	Conselho Nacional De Justiça	08/2023	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Nota Técnica No 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG	Controladoria-Geral Da União	12/23	Assédio sexual	Sim
Boletim Informativo Semestral III	Agência Nacional de Vigilância Sanitária	12/2023	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Portaria nº 2.420	Ministério Público do Trabalho	2023	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal	Controladoria-Geral da União	2023	Assédio moral, sexual e discriminação	Sim
Cartilha De Prevenção Ao Assédio Moral - Pare e Repare - Por Um Ambiente De Trabalho + Positivo	Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Nacional De Justiça	2022	Assédio moral, sexual	Sim
Decreto nº 12.122	Atos do Poder Executivo	07/2024	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva	Tribunal Superior do Trabalho	08/2024	Assédio moral, sexual e discriminação	Sim
Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e Controladoria-Geral da União	09/2024	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Portaria MGI nº 6.719	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Gabinete da Ministra	09/2024	Assédio moral, sexual e discriminação	Não
Nota Técnica no 1869/2024/CGUNE/DICOR/CRG	CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO	2024	Assédio sexual	Não
Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho	Ministério das Comunicações	2024	Assédio moral e sexual	Não
Guia Prático por um Ambiente de Trabalho + Positivo - Prevenção e Enfrentamento das Violências dos Assédios e das Discriminações	Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Nacional de Justiça	2024	Assédio moral e sexual	Sim

Liderança Responsável: Guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação	Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Nacional de Justiça	2024	Assédio moral e sexual	Sim
--	--	------	------------------------	-----

A “Portaria CNMP-PRESI nº 142”, de setembro de 2019, que institui a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público, faz referência expressa à Convenção nº 190 da OIT. Apesar de ter destacado que a C190 ainda depende de aprovação pelo Brasil, foi mencionada como recurso argumentativo, visando conceituar o assédio no ambiente de trabalho, abrangendo tanto assédio moral quanto o assédio sexual.

A “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por Um Ambiente de Trabalho + Positivo”, lançada pelo TST e pelo CSJT em outubro de 2022, embora mencione expressamente a Convenção nº 190 da OIT, e tenha como objetivo sensibilizar e esclarecer o público-alvo sobre os riscos e os potenciais prejuízos das práticas abusivas de assédio moral e sexual, manteve o conceito de assédio como uma prática que ocorre de forma repetitiva e prolongada.

O “Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal”, elaborado pela Controladoria Geral da União, de março de 2023, menciona de forma expressa a Convenção 190 da OIT, indicando a norma de direito internacional como vetor de mudança, englobando o conceito de violência e assédio trazido pela C190, bem como incluindo os terceiros como pessoas que possam igualmente sofrer assédio e violência no âmbito do serviço público.

A “Nota Técnica nº 3285”, elaborada pela Controladoria Geral da União em dezembro de 2023, faz menção expressa a Convenção nº 190 da OIT especificamente no que se refere ao assédio sexual. Na nota, a C190 parece servir como vetor de mudança, consignando sobre a importância do ambiente laboral seguro, digno e íntegro, com a missão de efetivar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Neste aspecto, tipifica que as “condutas de conteúdo sexual” englobam uma gama diversificada de comportamentos, inclusive para se referir a qualquer conduta indevida de teor sexual, não consentida, praticada no ambiente de trabalho.

Já os guias para prevenção e enfrentamento do assédio, da violência e da discriminação, elaborados pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação no âmbito do TST e do CSJT, além de fazerem menção expressa à Convenção nº 190 da OIT, sofreram influência direta do tratado internacional, especialmente no que se refere aos conceitos de violência e assédio e a possibilidade de sua ocorrência ocorrer, não somente de forma reiterada, mas também através prática isolada.

Por fim, destacamos também os protocolos de julgamento do CNJ e do TST. São documentos importantes para orientar o Poder Judiciário em seu modo de decidir, deixando claro que questões de gênero, bem como outros marcadores sociais, devem ser levados em consideração na condução do processo e nas decisões. O protocolo do CNJ menciona a C190 quando trata de assédio moral e sexual no trabalho, enfatizando que, embora não tenha sido

ratificada, a Convenção contribui para uma concepção ampliada de assédio e violência. O protocolo do TST menciona a C190 em diferentes momentos do texto e destaca a sua contribuição para uma concepção ampliada de assédio. Os dois protocolos são particularmente relevantes no âmbito da Justiça do Trabalho porque reforçam a importância de se adotar uma perspectiva antidiscrimatória, bem como revela a existência da C190, o que pode contribuir para que a norma internacional seja mais difundida no direito brasileiro.

6 Conclusão

A Convenção nº 190 da OIT se mostrou uma norma inovadora, com potencial de aportar novas perspectivas para o direito brasileiro, com destaque para a adoção expressa de uma perspectiva de gênero, visibilidade para os riscos psicossociais, ampliação do conceito de assédio moral, alargamento da noção de meio ambiente do trabalho, expansão do escopo pessoal para abranger não apenas empregados, mas todas as pessoas envolvidas em um ambiente de trabalho. Assim, para estar em consonância é possível – e muito provável – que o Brasil precise fortalecer o seu arcabouço normativo, criando, revisando ou complementando a legislação sobre assédio e violência no trabalho.

Apesar desse caráter inovador da Convenção, a pesquisa evidenciou que a C190 ainda é pouco utilizada, o que pode se explicar em razão da Convenção ainda não ter sido ratificada, mas também pela ausência de tradição em considerar normas internacionais como fontes do direito interno, apesar da Recomendação do CNJ, de nº 123 de 07/01/2022 recomendar aos “órgãos do Poder Judiciário a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas” (artigo 1º). Ademais, em boa parte dos casos, quando a C190 é citada, a menção é feita com o objetivo de reforçar argumentos, como um fundamento extra, sem tensionar o direito interno, não provocando mudanças verdadeiras. São exemplos as decisões judiciais que citam a C190 sem adotar o conceito amplo de assédio moral e (mesmo citando a Convenção) reconhece assédio moral apenas como uma prática reiterada. Outro exemplo é a “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo” (do TST e CSJT), em que atrela o assédio moral a uma prática reiterada.

Há, no entanto, decisões e outros documentos (atos normativos, guias, projetos de lei) que, mesmo em menor número, inovam em relação ao direito interno a partir da C190. Verificamos, assim, que a C190 influencia a promoção de um meio ambiente do trabalho sadio, livre da violência e do assédio (e se ratificada e mais utilizada poderia contribuir ainda mais). Nesses casos, observamos que a C190 tem grande potencial de fazer a diferença, seja porque contribui para o reconhecimento e combate a múltiplas formas de violência, seja porque alarga a concepção de meio ambiente do trabalho, ou porque se aplica além da relação típica de emprego, expandindo os horizontes do próprio direito do trabalho no Brasil.

Referências

ALVES, Geraldo Magela; RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JR., Victor. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

BELLACE, J. R.; HAAR, B. Perspectives on labour and human rights. **Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law**, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2019.

BICHARA, Jahyr-Philippe. A recepção da Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho no direito interno brasileiro e a perspectiva do preenchimento das lacunas jurídicas atuais. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1059, p. 219–236, jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Relatório da Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, de autoria da deputada relatora Fernanda Melchionna**. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2290957&filenome=PRL+1+CREDN+%3D%3E+MSC+86/2023. Acesso em: 8 mai. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação do CNJ, de nº 123 de 07/01/2022**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4305>. Acesso em 28 mai. 2025.

CARDOSO, Gustavo Vitorino. O direito comparado na jurisdição constitucional. **Revista Direito GV**, v. 6, n. 2, p. 469–492, dez. 2010.

CHRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, ano 10, 2022, p. 171-188. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=html&lang=pt>. Acesso em 28 mai. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Orgs.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle de poluição, proteção do meio ambiente, da vida, e da saúde dos trabalhadores no direito internacional, da União Européia e no Mercosul. São Paulo: LTr, 2007.

GARCIA, Leila Posenato. Violence and harassment at work: Expectations regarding the ratification of ILO Convention 190 by Brazil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, p. 1–3, 2023.

GITELMAN, Suely. **Assédio moral**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em 30 abr. 2025.

GOMES, Ana Virgínia Moreira e SILVA NETO, Benedito Augusto. **El Convenio 190 de la OIT y la lucha contra ella como en el Trabajo en América del Sur**. Revista Jurídica da Presidência. Brasília. v 23 n. 131. out 2021/jan 2022. pp. 506-528. Disponível em <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/2513/1398>. Acesso em 30 abr. 2025.

GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda. A aplicabilidade das convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos tribunais brasileiros: observância dos direitos fundamentais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord.). **Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira. **CLT comentada**. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ILO **Non-Standard Employment around the World**: Understanding Challenges, Shaping Prospects. Geneva: ILO, 2016.

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A violência laboral e o julgamento em uma perspectiva de gênero. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, p. 207-224, 2021.

KERGOAT, Danièle. O trabalho, um conceito central para os estudos do gênero. In: MARUANI, Margaret. **Trabalho, logo existo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019.

LEARY, V. The paradox of workers' rights as human rights. In: COMPA, L. A.; DIAMOND, S. F. (Orgs.) **Human rights, labor rights and international trade**. The University of Pennsylvania Press: Pennsylvania, 1996, p. 22-47.

LEROUGE, Loïc. **The ratification of the ILO Convention n. 190**: An opportunity to tackle psychosocial risks. Wellbeing at Work 2022: wellbeing in hectic times, Jun 2022, Varsovie (online), Poland. (halshs-03697423). Acesso em 30 abr. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral. **Revista Da Faculdade De Direito De São Bernardo Do Campo**, v. 13, 2007. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/263>.

ME TOO BRASIL. **Sobre o Me Too Brasil**. Disponível em: <https://metoobrasil.org.br/sobre-nos>. Acesso em 28 mai. 2025.

ME TOO. **History & Inception**. Disponível em: <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>. Acesso em 28 abr. 2025

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5 ed. São Paulo, LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: Saraiva. 2005.

NETO, S. B.; HAGE, T. Saúde mental relacionada ao trabalho na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho do Estado de São Paulo. **Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)**, v. 22, n. 41, p. 176–211, 30 dez. 2024.

NEVES, Agnes Marian Ghtait Moreira das. **Assédio moral: análise sobre a necessidade de criminalização em face do princípio da intervenção mínima do direito penal** / Agnes Marian Ghtait Moreira das Neves; orientador Guilherme Guimarães Feliciano. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2018.

OIT, 2019. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em 27 mai. 2025.

OIT. **Minuta da Ata da Reunião do Conselho de Administração da OIT**. 325ª Sessão, Genebra, 29/10/2015 a 12/11/2025. Disponível

em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/document/meetingdocument/wcms_450050.pdf. Acesso em 25 mai. 2025.

OIT. **Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em 29 abr. 2025.

OIT. **Relatório V 92**. Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, 2018. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_630697.pdf. Acesso em 25 mai. 2025.

OIT. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em 01 mai. 2025.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do TST, Brasília**, v. 77, n. 4, p. 231-258, 2011.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **Proteção da saúde e segurança do trabalhador**: influência do direito internacional. São Paulo: Almedina, 2021.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira. Direito do trabalho, precedentes e autoridades do STF: um estudo de caso a partir do Tema 725. **REI-Revista Estudos Institucionais**, v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024.

PIMENTEL, Sílvia; BIANCHINI, Alice. **Feminismo(s)**. São Paulo: Matrioska Editora, 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Diálogo entre Jurisdições** in Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC n. 19. jan/jun 2012. Disponível em <https://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/176/170>. Acesso em 29 abr. 2025.

RAMOS, André de Carvalho. Supremo Tribunal Federal Brasileiro e o Controle de Convencionalidade: Levando a Sério os Tratados de Direitos Humanos. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. v. 104, p. 241-286. jan/dez 2009. Disponível em <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67857/70465>. Acesso em 29 abr. 2025.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito internacional do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1987.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3 ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, jul./dez, 2007.

TREBILCOCK, Anne (2019). **What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO** in ILO 100 Law for Social Justice. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1265369960002676. Acesso em 28 abr. 2025.

TST. Moção de apoio à ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 2022. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/2374827/MO%C3%87%C3%83O+-+%C3%80+RATIFICA%C3%87%C3%83O+DA+CONVEN%C3%87%C3%83O+190+DA+OIT.pdf/7222d461-55cc-2e80-5590-dc22233ee1a7?t=1647955992755> Acesso em 01 mai. 2025.

Contribuições para o relatório

Abaixo, apresentamos a contribuição de cada integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho e Desenvolvimento para a produção desse relatório, conforme a taxonomia CRediT.

Coordenação	
Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto	Conceituação, curadoria de dados, investigação, análise formal, metodologia, administração do projeto, supervisão, validação de dados, visualização, redação do manuscrito original, revisão e edição.
Pesquisadores(as)	
Alexandre Raphael Rosa	Análise formal
Carolina Spack Kemmelmeier	Investigação, análise formal, redação do manuscrito original
Carolina Ferraz de Freitas*	Investigação
Daniela Mori	Investigação, análise formal, redação do manuscrito original, revisão e edição
Giulia Favoretto Scaliche	Análise formal, redação do manuscrito original, revisão e edição
Guilherme Sampieri Santinho	Análise formal e redação do manuscrito original
Juliana Petenate Salles	Investigação, análise formal, redação do manuscrito original, revisão e edição
Maria Eduarda Russo Migliorini	Investigação, análise formal, redação do manuscrito original, revisão e edição
Maria Letícia Lima Toro da Silva	Análise formal e revisão
Maria Rita Catojo Pilon*	Investigação e análise formal
Mariana Piva Zadra David	Análise formal e redação do manuscrito original
Marina Dutra Marques	Investigação, análise formal, redação do manuscrito original
Renata do Nascimento Ziebarth	Investigação, análise formal, redação do manuscrito original
Salete de Oliveira Domingos	Investigação, análise formal, redação do manuscrito original
Victória Luísa Fagundes Gênio Magina	Análise formal, redação do manuscrito original e revisão
Wendy Pereira Andrade de Paiva	Análise formal e revisão

* As alunas indicadas com asterisco participaram da pesquisa por meio do Programa de Introdução à Pesquisa (PIP) da FGV Direto SP. Ressaltamos a importância do PIP para a introdução de novos(as) alunos(as) ao mundo acadêmico.