

Nota Técnica:

**Apoio à aprovação
da MSC n.º 86/2023
e à ratificação da
Convenção n.º 190
da OIT.**

NOTA TÉCNICA

Apoio à aprovação da MSC n.º 86/2023 e à ratificação da Convenção n.º 190 da OIT

Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho.

Excelentíssimo(a) Deputado(a),

Com os mais cordiais votos e, desde já, cumprimentando Vossa Excelência, a **Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA**, entidade representativa da magistratura trabalhista nacional, em cumprimento às suas finalidades estatutárias de atuar na defesa dos interesses da sociedade, especialmente pela valorização do trabalho humano, pelo respeito à cidadania e pela implementação da justiça social, vem, respeitosamente, manifestar seu apoio pelo Congresso Nacional, do texto da Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), submetido por meio da MSC n.º 86/2023, e à sua posterior ratificação pelo Brasil.

I. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Convenção n.º 190 da OIT foi adotada em junho de 2019 pela 108ª Conferência Internacional do Trabalho e está em vigor no plano internacional desde 25 de junho de 2021. Ela constitui o primeiro tratado internacional juridicamente vinculante voltado especificamente à prevenção e à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e à proteção e reparação das pessoas afetadas.

O instrumento reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência, intimidação, constrangimento e discriminação. Até junho de 2026, a Convenção contava com 56 (cinquenta e seis) ratificações ao redor do mundo, incluindo países latino-americanos e caribenhos, entre eles, Argentina, México, Uruguai, Peru, Chile, Equador, Panamá, e El Salvador. A ausência do Brasil contrasta com sua tradição de protagonismo na proteção internacional dos direitos humanos laborais.

Nesse cenário, a ANAMATRA entende que a ratificação representa importante avanço civilizatório e fortalece a concretização da dignidade da pessoa

humana, dos valores sociais do trabalho, da igualdade substancial, da não discriminação, da saúde, da segurança e da promoção do trabalho digno, em consonância com os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput, X e XLI, 6º e 7º, XXII, da Constituição da República, pelas razões expostas a seguir.

II. DA NECESSIDADE DE APROVAÇÃO E RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO N.º 190 DA OIT PARA O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

A violência e o assédio no mundo do trabalho constituem práticas incompatíveis com a dignidade da pessoa humana e podem configurar violações ou abusos de direitos humanos, conforme reconhece expressamente a Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho. Seus efeitos comprometem a saúde física, psicológica e sexual das pessoas trabalhadoras, afetam suas relações familiares e sociais e dificultam o acesso, a permanência e a progressão profissional, incidindo de forma desproporcional sobre mulheres e grupos historicamente expostos a formas múltiplas e interseccionais de discriminação.

A dimensão estrutural desse fenômeno é evidenciada por levantamento divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho em fevereiro de 2026¹, segundo o qual a Justiça do Trabalho recebeu, em 2025, 142.828 novos processos contendo pedido de indenização por assédio moral no trabalho, número 22% superior ao do ano anterior, e 12.813 novas ações trabalhistas envolvendo denúncias de assédio sexual, 40% a mais do que em 2024. Esses números retratam apenas a parcela dos conflitos que chegou ao Judiciário e reforçam a necessidade de políticas integradas de prevenção, proteção, responsabilização e reparação dessas graves violações.

A Convenção apresenta especial relevância para a promoção da igualdade de gênero. Seu preâmbulo reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero afetam de forma desproporcional mulheres e meninas e exigem abordagem inclusiva, integrada e sensível às desigualdades estruturais. O instrumento também reconhece que a violência doméstica pode repercutir no emprego, na produtividade, na saúde e na segurança e determina que seus efeitos sejam reconhecidos e, na medida do razoavelmente possível, mitigados no mundo do trabalho. A sua ratificação reforça os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro no âmbito da Agenda 2030, especialmente os ODS 5, 8 e 10, na medida em que assegura ambiente

¹ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/assedio-moral-e-sexual-numeros-registram-aumento-de-demandas-na-justica-do-trabalho>

de trabalho livre de violências e discriminações e garante o respeito a todas as pessoas em igualdade de condições.

A Convenção também representa importante avanço conceitual. Seu art. 1º define violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, de ocorrência única ou repetida, que visem, resultem ou possam resultar em dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluídas a violência e o assédio baseados em gênero. O parâmetro supera lacunas interpretativas e esclarece que a reiteração da conduta e a demonstração de finalidade específica não constituem requisitos indispensáveis quando o comportamento produz ou pode produzir os danos previstos no tratado.

O alcance pessoal da Convenção é deliberadamente amplo. O instrumento protege trabalhadoras e trabalhadores, independentemente da situação contratual, pessoas em formação, inclusive estagiárias, estagiários e aprendizes, pessoas voluntárias, candidatas a emprego, pessoas cujo vínculo tenha terminado e indivíduos que exerçam autoridade, funções ou responsabilidades de empregador. Sua aplicação abrange os setores público e privado, a economia formal e informal e os contextos urbanos e rurais.

A proteção alcança a violência e o assédio ocorridos durante o trabalho, em relação com ele ou em decorrência dele. Estão compreendidos o local físico de trabalho, os espaços destinados a pagamento, descanso, alimentação, higiene e troca de roupa, as viagens, os eventos e as atividades sociais ou de formação relacionados ao trabalho, as comunicações profissionais realizadas por tecnologias da informação e da comunicação, as acomodações fornecidas pelo empregador e os deslocamentos entre a residência e o trabalho. Esse alcance responde às transformações do mundo do trabalho e oferece parâmetro adequado para relações laborais digitais, remotas e mediadas por plataformas.

Após a aprovação do texto pelo Congresso Nacional, a ratificação pelo Presidente da República e o registro da ratificação pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, a Convenção entrará em vigor para o Brasil 12 meses depois. A partir de então, o Estado brasileiro deverá adotar abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero, com medidas de proibição e prevenção da violência e do assédio, formulação de política nacional, fiscalização, investigação, sanções adequadas quando cabíveis, acesso a mecanismos seguros e eficazes de denúncia e solução de conflitos, reparação, proteção contra retaliações, preservação da privacidade e da confidencialidade, assistência às pessoas afetadas e ações de orientação, formação e sensibilização, nos termos dos arts. 4º a 11 do tratado.

Importa registrar que a Convenção preserva margem de conformação nacional. O art. 1º, item 2, permite que a legislação interna defina violência e assédio como conceito único ou como conceitos separados. O art. 12 admite a implementação por leis, regulamentos, convenções coletivas e outras medidas compatíveis com a prática nacional, inclusive pela adaptação das normas de saúde e segurança do trabalho. A construção das medidas deve observar o diálogo social e a consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores. A Recomendação n.º 206 da OIT, instrumento suplementar de natureza recomendatória, oferece diretrizes para essa implementação. A ratificação, portanto, não importa modelo regulatório inflexível nem cria, por si só, tipos penais.

A ratificação não parte de vazio normativo absoluto. Ela consolida e harmoniza medidas já existentes e supre a ausência de um marco geral e abrangente. A Lei n.º 14.457/2022 determina que empresas obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio adotem regras de conduta, procedimentos de recebimento e apuração de denúncias e ações periódicas de capacitação. A Lei n.º 14.540/2023 institui programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e à violência sexual em toda a administração pública. A nova redação da Norma Regulamentadora n.º 1, dada pela Portaria MTE n.º 1.419/2024, e vigente desde 26 de maio de 2026, inclui expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais.

No âmbito do Poder Judiciário, a Convenção n.º 190 converge com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ n.º 351/2020 e atualizada pela Resolução CNJ n.º 671/2026. A Recomendação n.º 206 da OIT prevê, de modo específico, a adoção de diretrizes e programas de formação sensíveis às questões de gênero destinados a magistradas, magistrados, integrantes da inspeção do trabalho, membros do Ministério Público e outros agentes públicos, reforçando a importância da atuação coordenada das instituições responsáveis pela prevenção, apuração e reparação das violências no mundo do trabalho.

No âmbito específico da Justiça do Trabalho, a aprovação da Convenção n.º 190 somaria aos esforços e avanços institucionais já promovidos, merecendo destaque o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, que dedica capítulo específico às questões de gênero e sexualidade e reforça abordagens sensíveis às múltiplas formas de discriminação, e a Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade instituída pela Resolução CSJT n.º 368/2023, que fortalece o

compromisso institucional da Justiça do Trabalho com a igualdade material, a diversidade e o combate à discriminação. A ratificação fortaleceria, portanto, a atuação da Justiça do Trabalho na prevenção, no julgamento e na reparação da violência, do assédio e da discriminação nas relações laborais.

A Convenção n.º 190 harmoniza-se, ainda, com os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro perante o sistema universal e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), especialmente a C Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção de Belém do Pará. Sua incorporação amplia o parâmetro normativo para o controle de convencionalidade pelos órgãos estatais e reforça os deveres de prevenção, investigação, responsabilização e reparação da violência, do assédio e da discriminação nas relações de trabalho.

Desse modo, considerando que a Convenção versa sobre direitos humanos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana, à igualdade, à não discriminação, à integridade física e psíquica, à saúde e ao trabalho digno, a ANAMATRA entende que o projeto de decreto legislativo decorrente da MSC n.º 86/2023 reúne os requisitos materiais para sua apreciação pelo Congresso Nacional na forma do art. 5º, § 3º, da Constituição da República, podendo ser incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com status equivalente ao de emenda constitucional.

III. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dessas razões, do transcurso de mais de três anos desde sua apresentação e dos e considerando a urgência revelada pelos indicadores nacionais de violência e assédio no mundo do trabalho, a ANAMATRA manifesta seu integral apoio à aprovação do texto da Convenção n.º 190 da OIT submetido pela MSC n.º 86/2023, à sua posterior ratificação pelo Brasil e à adoção do procedimento previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição da República. A ANAMATRA solicita a apreciação prioritária da matéria pelo Congresso Nacional.

Brasília, 24 de julho de 2026.

VALTER SOUZA PUGLIESE
Presidente da ANAMATRA