



Incorporação de normas de Direitos Humanos no contexto laboral: uma análise da Convenção n.º 190 da OIT

Incorporation of Human Rights Standards in the labor context: an analysis of ILO Convention n.º 190

Incorporación de las normas de Derechos Humanos en el contexto laboral: un análisis del Convenio n.º 190 de la OIT

João Victor Maciel de Almeida Aquino

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4781983824254223>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9517-8092>

Ynes da Silva Félix

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0500761921703870>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8784-6230>

Jessica Oliveira Alves

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5465521691922658>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3882-0146>

RESUMO

Introdução: A violência e o assédio no mundo do trabalho configuram-se como graves desafios aos direitos humanos, e a Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) representa um marco normativo global para a erradicação dessas práticas.

Objetivo: Este artigo analisa as perspectivas jurídicas e sociais da incorporação desta convenção no Brasil e as possibilidades de sua aplicação subsidiária pelo Judiciário trabalhista, mesmo antes da conclusão de seu processo de ratificação, iniciado em 2023, mas ainda pendente no Congresso Nacional.

Metodologia: A metodologia empregada foi a análise documental e bibliográfica, com base no método dedutivo e partindo da hermenêutica dos direitos humanos, examinando o texto da Convenção, a doutrina e a jurisprudência pertinente.

Resultados: Constata-se que o caráter inovador da norma se destaca em três pontos principais: amplia os conceitos de assédio e violência para incluir atos únicos; estende a proteção para todo o "mundo do trabalho"; e define a violência e o assédio com base no gênero como a que atinge pessoas por seu sexo/gênero ou as afeta desproporcionalmente (Convenção n.º 190, art. 1º, b). Além disso, verifica-se a sua crescente utilização como fundamento em decisões judiciais para preencher lacunas legislativas.

Conclusão: Conclui-se que, embora a mora na ratificação crie uma lacuna jurídica, a Convenção n.º 190 já orienta a atuação dos tribunais. Sua

aplicação reflexa, baseada em normas de direitos humanos já internalizadas, reforça a urgência de sua completa incorporação para fortalecer a proteção e a dignidade dos trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Convenção n.º 190; Direitos Humanos; Assédio; Direito Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

Introduction: Violence and harassment in the world of work are serious challenges to human rights, and Convention No. 190 of the International Labor Organization (ILO) represents a global normative framework for the eradication of these practices.

Objective: This article analyzes the legal and social perspectives of the incorporation of this convention in Brazil and the possibilities of its subsidiary application by the Labor Judiciary, even before the conclusion of its ratification process, which began in 2023, but is still pending in the National Congress.

Methodology: The methodology used was documentary and bibliographic analysis, based on the deductive method and the hermeneutics of human rights, examining the text of the Convention, the doctrine and the pertinent jurisprudence.

Results: It is noted that the innovative character of the standard stands out in three main points: broadens the concepts of harassment and violence to include single acts; extends protection to the entire "world of work"; and defines gender-based violence and harassment as that which affects people by their sex/gender or affects them disproportionately (Convention No. 190, art. 1, b). In addition, it is increasingly used as a basis for court decisions to fill legislative gaps.

Conclusion: It is concluded that, although the delay in ratification creates a legal gap, Convention No. 190 already guides the action of the courts. Its reflexive application, based on human rights norms already internalized, reinforces the urgency of its complete incorporation to strengthen the protection and dignity of workers in the Brazilian legal system.

KEYWORDS: Convention No. 190; harassment; Human rights; International Labor Law.

RESUMEN

Introducción: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son serios desafíos para los derechos humanos, y el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) representa un marco normativo mundial para la erradicación de estas prácticas.

Objetivo: Este artículo analiza las perspectivas legales y sociales de la incorporación de este convenio en Brasil y las posibilidades de su aplicación subsidiaria por parte del Poder Judicial del Trabajo, incluso antes de la



conclusión de su proceso de ratificación, que comenzó en 2023, pero aún está pendiente en el Congreso Nacional.

Metodología: La metodología utilizada fue el análisis documental y bibliográfico, basado en el método deductivo y en la hermenéutica de los derechos humanos, examinando el texto de la Convención, la doctrina y la jurisprudencia pertinente.

Resultados: Como resultado, se observa que el carácter innovador de la norma se destaca en tres puntos principales: amplía los conceptos de acoso y violencia para incluir actos únicos; extiende la protección a todo el "mundo del trabajo"; y define la violencia y el acoso por motivos de género como aquellos que afectan a las personas por su sexo/género o las afectan de manera desproporcionada (Convenio núm. 190, art. 1, b). Además, se verifica su creciente uso como base en las decisiones judiciales para colmar las lagunas legislativas.

Conclusión: Se concluye que, aunque la demora en la ratificación crea un vacío jurídico, el Convenio núm. 190 ya orienta la actuación de los tribunales. Su aplicación reflexiva, basada en normas de derechos humanos ya internalizadas, refuerza la urgencia de su completa incorporación para fortalecer la protección y la dignidad de los trabajadores en el sistema legal brasileño.

PALABRAS CLAVE: Acoso; Convenio núm. 190; Derecho Internacional del Trabajo; Derechos Humanos.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a violência e o assédio no mundo do trabalho, que se configuram como um dos mais graves desafios contemporâneos à consolidação de ambientes laborais seguros, inclusivos e compatíveis com os princípios fundamentais dos direitos humanos. Tais práticas, ainda que naturalizadas em determinados contextos organizacionais, representam violações diretas à dignidade da pessoa humana, à igualdade de oportunidades e à promoção do trabalho decente, pilares essenciais para o desenvolvimento social e econômico sustentável.

Nesse cenário, a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revela-se central, especialmente por meio da Convenção n.º 190, aprovada em 2019,



que estabelece diretrizes normativas globais voltadas à erradicação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

O tratado internacional em questão apresenta caráter inovador ao redefinir conceitos tradicionais, superando entendimentos restritivos que vinculavam o assédio apenas a práticas reiteradas e exigiam a comprovação de danos materiais ou psicológicos. Ao reconhecer que tais condutas podem ocorrer em ato único, de forma intencional ou não, e ao ampliar o alcance para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico ou setor de atuação, a Convenção n.º 190 fortalece a perspectiva de proteção universal no mundo laboral. Ademais, ao utilizar a expressão “mundo do trabalho” em substituição a “local de trabalho”, a norma amplia seu escopo para abarcar diferentes contextos e relações profissionais, formais e informais, urbanos e rurais.

No caso brasileiro, a relevância do tema ganha destaque diante do anúncio governamental, em março de 2023, da intenção de ratificar a Convenção n.º 190, em consonância com políticas públicas voltadas à igualdade de gênero e ao combate às práticas discriminatórias, em especial no contexto laboral. Com efeito, a Convenção, de forma também inovadora, inclui o assédio e a violência de gênero no contexto laboral e prevê medidas específicas para combater essas práticas, reconhecendo que a violência e o assédio de gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres e as meninas.

O processo de internalização normativa da Convenção, contudo, ainda se encontra em tramitação, gerando debates relevantes acerca da aplicabilidade de seus dispositivos antes da conclusão formal de sua incorporação ao ordenamento jurídico nacional.

Nesse contexto, emerge como problema central deste estudo a análise das perspectivas jurídicas e sociais relacionadas à incorporação da Convenção n.º 190 da OIT no Brasil, bem como de sua aplicabilidade subsidiária no âmbito do Judiciário trabalhista, mesmo antes da ratificação formal. O objeto de pesquisa concentra-se, portanto, na compreensão dos limites e possibilidades de utilização de suas



disposições como fundamento normativo e interpretativo, à luz da hermenêutica dos direitos humanos e dos princípios constitucionais que regem as relações laborais.

Dessa forma, o presente artigo busca contribuir para a reflexão crítica acerca do papel dos tratados internacionais trabalhistas, em especial da Convenção n.º 190 da OIT, no enfrentamento da violência e do assédio laboral, destacando seus impactos para a construção de um mundo do trabalho mais justo, seguro e digno. Para tanto, adotou-se como metodologia a análise documental e bibliográfica, fundamentada no método dedutivo e orientada pela hermenêutica dos direitos humanos, examinando-se o texto da Convenção, a produção doutrinária e a jurisprudência correlata.

1 A Convenção n.º 190 da OIT

A Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aborda a eliminação da violência e o assédio no mundo do trabalho, tendo sido aprovada em 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho, através de um diálogo social tripartite, unindo forças dos representantes dos Estados-membros da OIT, representantes dos trabalhadores e representantes dos empregadores.

Na conferência foram referenciados outros instrumentos internacionais relevantes e necessários para a aprovação da Convenção abordada no presente trabalho, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Assim, ao se recordarem desses instrumentos internacionais, os delegados à Conferência reconheceram o direito de todos a um meio ambiente laboral livre de violência e assédio, inclusive aqueles baseados no gênero, e reconheceram também que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou



abuso dos direitos humanos e uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno.

Embora os instrumentos internacionais anteriores não tratassem especificamente da violência e do assédio no mundo do trabalho, na Conferência os Estados-Membros assumiram a responsabilidade de promover um ambiente de tolerância zero a essas práticas. Essa obrigação decorre da constatação de que tais práticas impactam diretamente a saúde psicológica, física e sexual das vítimas, além de comprometer a dignidade humana, a vida familiar e o convívio social¹.

Nesse mesmo sentido, se reconheceu que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis, pois tais práticas afetam de maneira negativa a organização laboral, as relações interpessoais no ambiente de trabalho, o engajamento dos trabalhadores, a reputação institucional e, por consequência, a produtividade.

De modo particular, houve registro de que mulheres são atingidas de forma desproporcional. Isso ocorre em razão da persistência de estereótipos de gênero, da sobreposição de múltiplas formas de discriminação e da desigualdade estrutural nas relações de poder. Por essa razão, o enfrentamento da violência e do assédio no trabalho requer a adoção de medidas específicas que contemplem essas desigualdades, assegurando a efetividade da proteção.

Ademais, reconheceu-se que a violência doméstica, ainda que ocorra no espaço privado, pode repercutir no emprego, na produtividade, na saúde e na segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores. Nesse cenário, governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como instituições do mercado de trabalho, são chamados a desempenhar papel ativo no reconhecimento, enfrentamento e mitigação desses impactos.

Diante dessas constatações, a adoção de instrumentos normativos específicos sobre a matéria, a exemplo da Convenção n.º 190 da OIT, tornou-se medida essencial. Tal convenção consolida diretrizes e compromissos que visam erradicar a

¹ Ramírez, Lydia Guevara. Repensar um protocolo de atuação e políticas públicas para atender, enfrentar e prevenir a violência e o assédio no trabalho. (2022). *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 5. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.130>



violência e o assédio no mundo do trabalho, estabelecendo parâmetros globais de proteção à dignidade humana e à construção de relações laborais mais justas e seguras.

Ademais, a importância da Convenção transcende seu escopo imediato, alinhando-se diretamente aos esforços globais para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, com destaque para as metas do ODS 5 (Igualdade de Gênero) e do ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) (F²).

Nesse cenário de fortalecimento das políticas de enfrentamento à violência e ao assédio laboral, destaca-se a atuação do Brasil no âmbito interno. Em 8 de março de 2023, data em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, o governo brasileiro, como parte de um conjunto de medidas voltadas à promoção da igualdade de gênero, anunciou a intenção de ratificar o referido instrumento, em razão dos recorrentes episódios de violência motivada por gênero. O trâmite de ratificação teve início em 13 de março de 2023, com o envio da Mensagem de Acordos, Convênios, Tratados e Atos Internacionais (MSC) n° 86/2023, de iniciativa do Poder Executivo Federal, que encaminhou o texto da Convenção n.º 190 à apreciação legislativa na Câmara dos Deputados, onde permanece em análise.

No que se refere ao seu conteúdo material, a Convenção n.º 190 trata a violência e o assédio no mundo do trabalho de forma interligada, reconhecendo que ambos configuram violações de direitos humanos. O texto normativo reúne temas como igualdade e não discriminação com saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, além de romper com os conceitos tradicionais, com vistas a garantir proteção maior aos trabalhadores como um todo, mas principalmente as mulheres.

² FÉLIX, Ynes da Silva; MELO, Vanessa Siqueira. Violência e assédio moral no ambiente laboral: adoção da Convenção 190 da OIT para impulsionar o cumprimento da meta 8.8 da Agenda 2030. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS DE COIMBRA, 7., 2022, Coimbra. Anais [...]. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2022.



Essa mudança é verificada logo no primeiro artigo, quando traz o conceito internacional de violência e assédio. De acordo com o art. 1º, item 1, alínea “a”³:

O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou 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 e o assédio com base do gênero

A definição supera a tradicional caracterização de assédio moral, que é usualmente concebido na doutrina e na jurisprudência como uma prática reiterada⁴. Nota-se então que a Convenção n.º 190 traz no seu texto que o assédio também se caracteriza em um único ato, não sendo mais cabível a argumentação que para configurar assédio é necessária a reiteração da conduta. De igual forma, a nova definição também elimina quaisquer discussões sobre a necessidade de comprovação da ocorrência de dano, já que agora passa a considerar comportamentos e práticas que causem ou sejam suscetíveis de causar dano, bem como ameaças. Ademais, debates sobre a intencionalidade do agressor (dolo) e a sua posição hierárquica também são resolvidos, visto que a Convenção n.º 190 usa o termo práticas.

A redação da Convenção n.º 190 adota uma terminologia que amplia significativamente seu alcance. Isso porque trata “violência e assédio” como um conceito único e utiliza a expressão “mundo do trabalho” em substituição a “local de trabalho”, conferindo maior abrangência. Além disso, no artigo 1º, item 1, alínea “b”, estabelece que “violência e assédio de gênero” correspondem tanto a condutas direcionadas especificamente em razão do gênero quanto a práticas que atingem de forma desproporcional pessoas de determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual.

³ CONVENÇÃO (n. 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia, 2020. **Síntese da OIT**, Lisboa, maio 2019, 4 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf. Acesso em: 19 jul. 2025.

⁴ NEVES, João. **Assédio moral no trabalho**: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Atlas, 2018.



A Convenção n.º 190 trouxe um aspecto relevante ao reconhecer, em seu conteúdo, que as mulheres são atingidas de forma mais intensa pela violência e pelo assédio, quando comparadas aos homens, circunstância que pode dificultar sua ascensão profissional e até mesmo comprometer sua permanência no mercado de trabalho. Assim, prevê que a proteção de gênero deve ser considerada para fins de adoção de leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e a não discriminação no emprego e no trabalho (artigo 4º, item 2).

No artigo 2º, a Convenção n.º 190 estabelece uma definição abrangente de “trabalhador”, considerando como tal qualquer pessoa que exerça atividade laboral, sem que seja necessário delimitar a natureza jurídica dessa relação. Assim, a proteção assegurada não se limita apenas aos empregados formais, alcançando igualmente trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, pessoas em processo de seleção ou em busca de colocação profissional, bem como aqueles que desempenham funções, deveres ou responsabilidades típicas de um empregador.

Esse posicionamento tem como objetivo garantir que todos os integrantes do mundo do trabalho estejam, de alguma forma, protegidos contra a violência e o assédio, sem distinções quanto ao setor público ou privado, à economia formal ou informal, e às áreas urbanas ou rurais.

Assim, a Convenção n.º 190 da OIT revela-se um marco normativo inovador, ao consolidar um conceito ampliado de violência e assédio no mundo do trabalho, estabelecendo parâmetros de proteção que transcendem definições tradicionais. Sua redação rompe com limitações doutrinárias e jurisprudenciais ao reconhecer que tais práticas podem ocorrer de forma única ou reiterada, intencional ou não, abrangendo também condutas suscetíveis de causar dano. Além disso, a convenção amplia o alcance de proteção ao adotar a expressão “mundo do trabalho” em vez de “local de trabalho”, assegurando a inclusão de diferentes formas de vínculo e contextos laborais, sejam formais, informais, urbanos ou rurais.

Outrossim, a Convenção n.º 190 se alinha materialmente com os ditames do ordenamento jurídico brasileiro, em especial quanto ao direito fundamental ao meio



ambiente de trabalho equilibrado, reflexo e dimensão do direito fundamental ao meio ambiente geral, conforme o art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal.

Por conseguinte, evidencia-se que a Convenção n.º 190 não apenas introduz novas definições, mas também reforça compromissos éticos e jurídicos voltados à dignidade humana, à igualdade de gênero e à promoção de ambientes laborais seguros e saudáveis. Pela dimensão e importância que apresenta, congrega direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, cuja análise deve ser feita também sob a perspectiva constitucional, em especial por tangenciar os preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a igualdade (art. 5º, I) e a não discriminação (art. 5º, XLI)

Ao reconhecer a vulnerabilidade desproporcional das mulheres e de grupos historicamente marginalizados, a convenção orienta os Estados-Membros a adotarem medidas normativas e políticas efetivas de enfrentamento. Avança, ainda, para incluir e convocar as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores a colaborarem nesse enfrentamento, seja na identificação dos setores, profissões ou modalidades de trabalho mais vulneráveis, bem como na formação e informação sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, sobretudo, aquele baseado em gênero.

Dessa maneira, o tratado representa um avanço essencial na consolidação de um mundo do trabalho livre de violência e assédio, reafirmando o papel central da OIT na construção de um padrão internacional de proteção e de promoção do trabalho decente.

2 A incorporação das normas internacionais de Direitos Humanos

O processo de elaboração das normas internacionais de direitos humanos percorre um *iter* específico e que demanda esforços profundos para a composição de vontades de agentes, sobretudo, estatais com interesses e pontos de vista distintos.

Isso se torna mais relevante a partir da perspectiva de que as normas internacionais laborais elaboradas no contexto da OIT decorrem da sua composição



tripartite, que remonta à gênese da organização, como dispõe o artigo 3.º da Convenção da OIT. Este estabelece que os Estado-Membros deverão ter sua delegação formada por quatro representantes, dos quais dois representantes do governo, estando os dois restantes divididos (igualmente) entre representante dos empregados e dos empregadores. Trata-se de uma composição cuja razão de ser nasce na necessidade de equalizar posições antagônicas, mas que se converte, por força das próprias bases teóricas do Direito do Trabalho, em uma ferramenta possível de consenso. O consenso, no campo dos direitos humanos, é a palavra que melhor ilustra a força dos direitos humanos enquanto norma⁵.

Nesse sentido, o tema relativo à incorporação das normas de direitos humanos em um primeiro olhar pode parecer se tratar de uma disciplina estabelecida e sem maiores dissonâncias doutrinárias e legislativas. Na verdade, os limites da interpretação e aplicação das normas internacionais, assim como as próprias normas, seguem uma dinâmica de constante aprimoramento.

É o caso, por exemplo, do recente entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) relativo à denúncia de tratados internacionais, com precedentes estabelecidos a partir do julgamento em agosto de 2024 da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625, que tratava da validade do Decreto Presidencial n.º 2.100/1996, ainda do governo de Fernando Henrique Cardoso, que decidiu por denunciar a Convenção n.º 158 da OIT, que trata dos efeitos do término da relação de trabalho.

À época, a denúncia foi feita de forma unilateral pelo presidente da república, sem, contudo, submeter tal decisão ao Congresso Nacional, cuja competência é exclusiva para a resolução definitiva sobre tratados, acordos ou atos internacionais, como disposto no art. 49, inciso I, da Carta Magna. Foram mais de 27 anos de espera entre o ajuizamento da ADI em 1997 e o seu julgamento em 2024.

Ao fim, a decisão veio por sedimentar que a denúncia de tratados e convenções não prescinde da participação do Congresso Nacional, considerando-se

⁵ MARTÍNEZ QUINTEIRO, Maria Esther. El discurso de los derechos humanos en perspectiva histórica: el síndrome de la Torre de Babel. *In*: PANDO BALLESTEROS, María de la Paz (Colab.); MUÑOZ RAMÍREZ, Alicia (Colab.); GARRIDO RODRÍGUEZ, Pedro (Colab.). **Pasado y presente de los derechos humanos: Mirando al futuro**. Salamanca: Ediciones de la Universidad de Salamanca, 2018, p. 41-60.



apenas a questão constitucional de fundo (vide art. 49, inciso I, da CF/88), mas pelo respeito ao princípio da legalidade e aos demais princípios que regem o Estado democrático de direito.

Rememora-se tal caso, pois dele se extrai a relevância de debates contemporâneos sobre as normas internacionais de direitos humanos. O avanço da normatização dos direitos humanos torna a sua aplicação também mais ampla, mas, sobretudo, complexa.

Na lição de Mazzuoli, as Convenções da OIT apresentam traços distintos dos demais tratados internacionais, no seguinte sentido:

As convenções internacionais do trabalho pertencem à categoria dos tratados multilaterais abertos, uma vez que não têm destinatário certo, estando abertas à ratificação ou à adesão dos países-membros da OIT, ou ainda daqueles que, no futuro, tornar-se-ão partes da Organização. No que tange à substância, à diferença dos tratados firmados entre Estados, que visam (de regra) à concessão de vantagens recíprocas, as convenções da OIT têm por meta a universalização das normas de proteção ao trabalho e sua incorporação ao direito interno dos Estados-membros⁶.

Na perspectiva deste autor, as convenções da OIT também diferem de outros tratados multilaterais, por serem produzidas em foro único, na Conferência Internacional do Trabalho, sendo considerados tratados *suis generis*. A participação da estrutura tripartite se dá no momento da produção, mas o texto final da convenção é registrado na ata da reunião, com assinatura do Presidente da Conferência e pelo Diretor-Geral do *Bureau do Trabalho*.

Nesse contexto, partindo dessas distinções emergem certas discussões quanto à formalização e o processo de integração dessas normas internacionais. Mazzuoli leciona que essa peculiaridade da celebração das convenções demanda análise sistemática com os elementos colocados na Constituição da OIT, especificamente no art. 19, § 5.º, alínea “b” e “d”. Dispõe o referido:

⁶ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 233-254, jul.-set. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50181/013_mazzuoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 set. 2025.



5. Tratando-se de uma convenção:

[...]

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

[...]

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção⁷;

Um primeiro destaque se faz na disposição da alínea “b”, que utiliza a expressão “compromete-se a submeter”, indicando-se de forma clara a existência de obrigatoriedade na submissão da convenção à autoridade responsável pela decisão de incorporação, o que é acompanhado pela fixação de prazo limite de um ano. No caso brasileiro, tal autoridade é detida pelo Congresso Nacional, com força do já citado art. 49, inciso I, da CF/88.

Mazzuoli⁸ destaca que essa obrigação nasce diante do fato de o Estado ser membro da OIT e deverá subsistir mesmo nas situações em que os delegados do Estado tenham votado contra a adoção da normativa. Isso, pois como referido, a convenção se forma a partir da Conferência Internacional e é formalizada a partir da assinatura do Presidente da conferência e do Diretor Geral. Nesse contexto, o caminho mais adequado é falar em adesão à convenção internacional e não ratificação, pois este último pressupõe a assinatura formal do Estado, que já aderiu

⁷ CONSTITUIÇÃO da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia), [199?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/51611/download>. Acesso em 20 set. 2025.

⁸ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. *Revista do TST*, Brasília, v. 79, n. 3, p. 233-254, jul.-set. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50181/013_mazzuoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 set. 2025.



pela manifestação de interesse do seu representante plenipotenciário, e ao qual cabe ratificar o interesse previamente manifestado. Para fins didáticos, utilizar-se-ão neste trabalho as palavras adesão, terminologia defendida por Mazzuoli, e ratificação como se fossem sinônimos.

Portanto, após a aprovação na Conferência, o Estado deve encaminhar os trâmites internos para que a Convenção seja apreciada.

É nesse ponto, entretanto, que reside a parte inicial da mora na aprovação de Convenções da OIT, já que sua ratificação depende de interesse político (que abrange as atividades do Executivo e do Legislativo) para a submissão da Convenção à apreciação. O que se verifica, em convenções mais recentes, é a construção de uma agenda social em prol da ratificação das Convenções, encampada por organizações de trabalhadores, sindicatos, órgãos governamentais e pelo próprio Poder Judiciário⁹.

Quanto ao papel das organizações dos trabalhadores, a Federação Nacional de Trabalhadores Domésticos (FENATRAD) foi essencial na pressão popular pela ratificação da Convenção 189 da OIT¹⁰, que foi aprovada na Conferência Internacional do Trabalho em 2011, antes da Lei Complementar n. 150/2015, mas que só foi internalizada por meio do Decreto n. 12.009/2024.

Portanto, a perspectiva que se tem quanto à Convenção n.º 190 não é otimista.

Outro ponto importante e distintivo das Convenções da OIT se retira da previsão da alínea “d” do art. 19, § 5.º, na medida em que tal dispositivo estabelece a obrigatoriedade da “ratificação da ratificação”. Isso ocorre, pois no ordenamento jurídico nacional se estabeleceu um modelo de incorporação no qual prevalece a teoria da junção de vontades¹¹, que decorre da atuação conjunta do Presidente da

⁹ FÉLIX, Ynes da Silva. Liberdade sindical no Brasil: (in)justificada não ratificação da convenção 87 da OIT. *Revista do Direito*, Santa Cruz do Sul, n. 59, p. 88-117, set.-dez. 2019. Disponível em: <https://seer.unisc.br/index.php/direito/article/view/14617>. Acesso em: 29 set. 2025.

¹⁰ FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. *Seminário e Reunião Nacional das Trabalhadoras Domésticas destaca a implantação imediata da Convenção 189*. Brasília, DF: Fenatrad, 2023. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2023/11/20/seminario-e-reuniao-nacional-das-trabalhadoras-domesticas-destaca-a-implantacao-imediata-da-convencao-189>. Acesso em: 13 set. 2025.

¹¹ RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2017.



República e do Legislativo, o que o caracteriza como ato complexo, que nas lições de Di Pietro¹² é aquele resultante da manifestação de dois ou mais órgãos, sejam eles singulares ou colegiados, cuja vontade se funde para formar um ato único.

Embora o art. 49, inciso I, coloque como competência do Congresso resolver definitivamente acerca dos tratados, a participação do Presidente da República não se limita à celebração na origem do instrumento, mas se estende após a sua aprovação quando ratifica, por meio de um Decreto Presidencial, aquilo que foi aprovado pelo Congresso Nacional (art. 49, inciso I, em conjunto com o art. 84, inciso VIII, ambos da CF/88)¹³.

Nesse sentido, quanto à existência genérica de prazo para esse processo, André de Carvalho Ramos¹⁴ esclarece:

Não há um prazo no qual o Presidente da República deve celebrar em definitivo o tratado, em face do próprio dinamismo da vida internacional. Como o Congresso Nacional não possui prazo para aprovar o texto do futuro tratado, nada impede que a aprovação se tenha realizado tardiamente, desaparecidas as condições convenientes da época da assinatura do tratado pelo Presidente. Logo, **não é adequado exigir que a ratificação seja obrigatória**: ela é da alçada discricionária do Presidente.

Nesse particular, Mazzuoli¹⁵ considera que a interpretação mais acertada dos dispositivos do art. 19, § 5.º, alíneas “b” e “d” é aquela segundo a qual após a aprovação da Convenção pelo Congresso Nacional surge ao Presidente da República a obrigatoriedade da ratificação, sendo uma exceção à regra de discricionariedade do Presidente da República, o que se revela importante diante do caráter essencial dos direitos materialmente compreendidos pelas Convenções.

Assim ele se expressa:

¹² DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**: São Paulo: Forense, 2025.

¹³ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹⁴ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 517.

¹⁵ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 242, jul.-set. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50181/013_mazzuoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 set. 2025.



Portanto, somos da opinião de que, uma vez submetidas ao Congresso Nacional para aprovação, e uma vez aprovadas por este, as convenções internacionais do trabalho deverão ser obrigatoriamente ratificadas pelo Presidente da República, segundo a melhor exegese do artigo 19, § 5, alíneas b e d, da Constituição da OIT. Trata-se de excepcionalíssima exceção (sic) no direito internacional público, à faculdade (discricionariedade) da ratificação pelo Chefe do Executivo, que não ocorre ordinariamente na conclusão dos tratados internacionais em geral.

Há, portanto, que se considerar a existência de um microsistema específico para a incorporação das Convenções produzidas no âmbito da OIT, sendo relevante considerar tais elementos díspares da doutrina padrão do direito internacional para a aferição mais apropriada do processo de internalização normativa. Tais particularidades revelam, de fato, uma característica que marca o direito do trabalho desde sua origem, seja no âmbito nacional ou internacional: a plasticidade de suas normas e de sua hierarquia, sempre orientada pelo princípio maior da proteção das relações de trabalho.

Voltando à abordagem sobre a incorporação da Convenção 190 da OIT ao sistema interno, a conclusão que se extrai de todo o exposto é a existência de mora das autoridades na ratificação/adesão desse instrumento de extrema relevância. Embora não se tenha uma relação direta de causalidade, a abordagem do assédio moral e sexual tem ganhado expressão nas discussões relativas ao trabalho. Do ponto de vista do meio ambiente do trabalho, o fenômeno tem sido objeto de regulação pelas autoridades em matéria laboral, a exemplo do Ministério do Trabalho que alterou os ditames da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1) para incluir os riscos psicossociais no meio ambiente de trabalho como elemento integrante do gerenciamento de riscos ocupacionais a serem empreendidos pelas empresas e demais instituições que possuem trabalhadores¹⁶.

No mesmo sentido, houve alteração nas responsabilidades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que, na realidade, passou a ter como

¹⁶ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. NR 01: Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.



nomenclatura mais adequada a de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, mantendo-se a sigla CIPA. Tal denominação já consta textualmente na Norma Regulamentadora n. 5 e coloca sobre esse órgão relevante na dinâmica do meio ambiente do trabalho a prevenção e o combate ao assédio, com destaque ao sexual, mas que inevitavelmente abarca também o assédio moral, tão danoso para o ambiente de trabalho e que, muitas vezes, faz parte do itinerário até que se chegue ao assédio sexual¹⁷.

Importante citar que a influência da Convenção n.º 190 não se limita à normatização das relações de trabalho do setor privado, conforme se verifica na política de combate ao assédio no setor público, reforçada pela Lei nº 14.540/2023. Essa lei criou um programa de prevenção na esfera pública e em empresas prestadoras de serviço público, tendo seu alcance ampliado por um parecer da Advocacia Geral da União (AGU), o Parecer n.º JM-03/2023. Este, dentro outras coisas, busca viabilizar o enfrentamento do assédio e delinea elementos centrais para sua caracterização, trazendo inovações como a flexibilização do critério relativo à superioridade hierárquica para sua configuração¹⁸.

A existência de uma Convenção tal qual a 190 permite que se avance na proteção dos trabalhadores e na prevenção das variadas formas de assédio, somando mais um elemento que irá funcionar como fundamento legal material, mas também como forma de inspiração para o desenvolvimento e o fortalecimento de práticas empresariais, governamentais, bem como permitirá fomentar a construção de políticas públicas nas áreas de saúde ocupacional e gênero.

Destaca-se que em 2023, por intermédio da Mensagem de Acordos, Convênios, Tratados e Atos Internacionais (MSC) n. 86/2023 se iniciou o processo para a

¹⁷ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio: CIP.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

¹⁸ BRASIL. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. **Parecer JM-03.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm. Acesso em: 25 set. 2025.



internalização da Convenção n.º 190. Desde a apresentação em 13/03/2023, a proposta passou pela Mesa Diretora e pelas Comissões do Congresso Nacional, com última movimentação em meados de 2025 para redesignação do novo relator na Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional, já que o último relator, Deputado Eduardo Bolsonaro, havia se licenciado do mandato.

3. Perspectivas ou alternativas para aplicação imediata da Convenção n.º 190 da OIT

O que se verifica na prática é que a mora na incorporação da Convenção n.º 190 da OIT estabelece uma lacuna jurídica que precisa ser transposta a fim de orientar a interpretação e aplicação do assédio moral e sexual no ambiente laboral. Revela-se, contudo, um grave questionamento: é possível aplicar a Convenção n.º 190? Qual o limite imposto para sua aplicação diante da ausência de incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro?

No âmbito da OIT, desde a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, construiu-se um caminho interpretativo que permite o estabelecimento de direitos de observância obrigatória, ainda que não tenha ocorrido a ratificação das convenções que os preveem, conforme descrito no seu preâmbulo:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e) um ambiente de trabalho seguro e saudável¹⁹.

¹⁹ DECLARAÇÃO da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/267776/download>. Acesso em: 19 set. 2025.



Cumprе salientar que o item “e”, relativo ao ambiente de trabalho seguro e saudável, foi incluído no texto da Declaração em 2022 para ampliar o seu escopo protetivo.

É claro que o assédio moral não se encontra textualmente nesse rol dos princípios e direitos compreendidos como *core obligations* no âmbito da organização, mas isso revela, ao menos em um aspecto teórico, a abertura para sua consideração em seu conteúdo material. Surge aqui a necessidade de uma análise hermenêutica baseada no princípio *pro homine*, elemento central na proteção dos direitos humanos.

Outrossim, a garantia de um meio ambiente de trabalho hígido transcende a segurança física, abrangendo de forma indissociável a sua dimensão psicossocial. A violência e o assédio são danosos e podem ocasionar o adoecimento psicológico de trabalhadores e trabalhadoras. E é nesse contexto que a Convenção 190 da OIT se identifica como ferramenta essencial para a tutela ambiental laboral. Ao estabelecer o direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, ela objetiva a eliminação desses riscos psicossociais. Portanto, a sua inclusão e aplicação são medidas concretas para assegurar a proteção integral do meio ambiente de trabalho, garantindo um espaço laboral verdadeiramente seguro e saudável.

Nesse sentido, Franco Filho e Mazzuoli²⁰:

Por esse exato motivo é que a exegese contemporânea dos tratados de direitos humanos leva à aplicação do princípio *pro homine* e do “diálogo das fontes” como meios não rígidos de solução de antinomias, pelos quais os juízes cotejam os textos das normas internacionais e internas de proteção, “escutam” o que elas dizem, e aplicam, no caso concreto, a norma que for mais benéfica para o ser humano de direitos. As próprias normas internacionais de direitos humanos contêm dispositivos que disciplinam tal modo de solução de antinomias, prevendo os assim chamados “vasos comunicantes” entre o Direito Internacional e o direito interno, com a finalidade de melhor proteger o destinatário final das normas de direitos humanos: a pessoa humana.

²⁰ MAZZUOLI, Valério de Oliveira; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Incorporação e aplicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 167, n. 42, p. 175, jan./fev. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89797/2016_mazzuoli_valerio_incorporacao_aplicacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 set. 2025.



No contexto da Convenção n.º 190 da OIT, a sua capacidade de assentar elementos centrais para o reconhecimento e enfrentamento do assédio tem levado a sua aplicação por juízes do trabalho em todo Brasil, com esse movimento chegando ao próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Em estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) no âmbito do Grupo de Pesquisa Trabalho e Desenvolvimento (GPTD) da FGV Direito SP, intitulado “Impactos da Convenção n.º 190 da OIT no direito brasileiro” se desvelou um espaço de aplicação da Convenção em estudo no Poder Judiciário. Os dados revelam que cinco tribunais regionais (TRT-3, TRT-4, TRT-5, TRT-9 e TRT-12) concentram a maioria das decisões que se utilizaram como fundamento decisório, ainda que de forma pontual, a Convenção n.º 190. Os demais tribunais registraram ainda que em menor escala a citação da Convenção em suas decisões. A exceção coube ao TRT-16 e TRT-19 que não registraram nenhum julgado com a utilização da Convenção²¹.

Embora os julgados do TRT-24 não tenham sido citados na referida pesquisa, em site de busca foi possível encontrar um acórdão que adota expressamente a Convenção 190 da OIT em seus fundamentos, conforme se verifica na ementa dos Embargos de Declaração opostos nos autos de número 0025229-44.2023.5.24.0007:

1. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ALEGAÇÃO DE OMISSÃO. INEXISTÊNCIA - Em virtude de incontroversa ocorrência de prática de assédio moral por superior hierárquico, durante jornada, em ambiente de trabalho, consistente em exposição da trabalhadora em razão de uso de aparelho ortodôntico, assim retratada em sede de contestação, a conduta caracteriza prática de assédio moral, por superior hierárquico, tendo a empresa aplicado punição ao assediante fundada no aludido comportamento. O ato único, de evidente teor discriminatório, é apto à caracterização de assédio moral, nos termos do previsto no art. 1º.1 da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que não exige reiteração da conduta discriminatória, sendo, como consequência, devida indenização pelos danos morais, na forma em que, cumpridamente a matéria foi apreciada, não havendo cogitar de omissão, mas de rejeição da tese posta em defesa. 2. PREQUESTIONAMENTO - Sendo emitida tese jurídica a respeito da matéria posta no recurso, inclusive com citação das disposições legais e convencional aplicáveis, satisfeito o prequestionamento, nos termos do entendimento contido na

²¹ PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo (Coord.). **Impactos da Convenção n.º 190 da OIT no direito brasileiro**. São Paulo: FGV Direito SP, 2025.



Súmula 297 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Embargos rejeitados.²².

Nos fundamentos do acórdão o relator, Desembargador Francisco das Chagas Lima Filho utiliza o texto da convenção para o delineamento da conduta do assédio moral:

Conforme destaca a decisão embargada, independentemente de histórico profissional do assediante no ambiente de trabalho em relato de testemunha, ato único constitui situação apta à caracterização de assédio moral discriminatório, que não exige reiteração da conduta, nos termos do previsto no art. 1º.1 da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, violando, assim, a dignidade da trabalhadora do sexo feminino, em virtude de uso de aparelho ortodôntico, ou seja da aparência da assediada e isso ficou expresso na fundamentação do julgado. Desse modo, não existe omissão a ser suprida, mas rejeição da tese posta na defesa²³.

O que se extrai como elemento central desses julgados, em especial o proveniente do TRT-24, é que a maioria desses casos utiliza a Convenção n.º 190 para servir de fundamento pelo reconhecimento e melhor delineamento do assédio moral e seus efeitos deletérios na vida dos trabalhadores submetidos a essas práticas.

No âmbito do TST, traz-se como ilustrativo o voto da Ministra Liana Chaib enquanto relatora em Agravo Interno n. 0020776-63.2020.5.04.0202, da 2.ª Turma do TST, que utiliza elementos da Convenção n.º 190 da OIT e pondera a sua utilização mesmo não operada sua ratificação.

O primeiro ponto abordado na sua decisão são os elementos definidores do assédio moral e abordados pela Convenção:

²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região) (2. Turma). **Acórdão**. Recurso Ordinário Trabalhista, Processo n. 0025229-44.2023.5.24.0007. Relator: Des. Francisco das Chagas Lima Filho, julgado em 4 set. 2024. Campo Grande, MS: TRT 24. Região, 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa/numero/0025229-44.2023.5.24.0007?abaSelecionada=acordaos>. Acesso em: 25 set. 2025.

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região) (2. Turma). **Acórdão**. Recurso Ordinário Trabalhista, Processo n. 0025229-44.2023.5.24.0007. Relator: Des. Francisco das Chagas Lima Filho, julgado em 4 set. 2024. Campo Grande, MS: TRT 24. Região, 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa/numero/0025229-44.2023.5.24.0007?abaSelecionada=acordaos>. Acesso em: 25 set. 2025.



Ademais, o assédio moral laboral é prática vedada tanto no plano doméstico, como no plano internacional, conforme Convenção 190 da OIT. Inclusive, a referida norma internacional reconhece que o cenário de extrema tensão gerado pelo assédio moral promove, além da precarização da relação laboral, o desenvolvimento de diversas doenças associadas ao sofrimento psíquico, tais como síndrome do pânico, depressão e síndrome de burnout, conforme o teor do artigo 1º e 3º da Convenção 190 da OIT. Logo, o contato da pessoa trabalhadora com condutas abusivas no ambiente laboral pode afetar a sua saúde, como também a sua dignidade, levando à violação de seus direitos humanos, fato incompatível com a matriz do trabalho decente (Convenção 155 da OIT c/c artigos 7º e 12 do PIDESC)²⁴.

Interessante notar que a Ministra faz juízo quanto à aplicação dos pressupostos da Convenção ainda que não tenha sido concluído o processo de ratificação:

Frisa-se, por oportuno, embora o Brasil não tenha ratificado, ainda, a Convenção 190 da OIT, a referida norma encontra-se alicerçada nas *core obligations* previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Nesse sentido, a referida Declaração destaca que os princípios fundamentais do trabalho (*core obligations*), devem ser observados pelos membros da OIT somente pelo fato de tais entes integrarem a Organização, ou seja, independente das normas que tratam dos princípios fundamentais do trabalho terem sido ratificadas pelos estados-membros. No que diz respeito ao assédio moral e a sua definição, giza-se que não há vedação jurídica para adoção dos conceitos introduzidos pela OIT por intermédio da Convenção 190, tendo em vista que o nosso ordenamento jurídico não define tal conceito. Além disso, o artigo 8º da CLT permite que o Magistrado utilize o Direito Comparado como fonte normativa²⁵.

Três são os pontos centrais nos quais o voto se baseia: o primeiro, já abordado, são as *core obligations* da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais, havendo consonância entre o conteúdo da Convenção n.º 190 e o estabelecido na declaração. O segundo elemento diz respeito à lacuna jurídica, já que

²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Acórdão**. Agravo Interno de instrumento em Recurso de Revista, n. 0020776-63.2020.5.04.0202. Relator: Min. Liana Chaib, julgado em 16 out. 2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9f5b32b29b24c137d9f81157ab372d29>. Acesso em: 25 set. 2025.

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Acórdão**. Agravo Interno de instrumento em Recurso de Revista, n. 0020776-63.2020.5.04.0202. Relator: Min. Liana Chaib, julgado em 16 out. 2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9f5b32b29b24c137d9f81157ab372d29>. Acesso em: 25 set. 2025.



ausente definição do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, o que demanda uma análise estendida de outras normas aplicáveis. Por fim, o terceiro elemento diz respeito ao disposto no art. 8.º da CLT, que permite a utilização do direito comparado com vistas ao preenchimento de lacunas, possibilitando a integração do direito do trabalho.

Diante das razões expostas, chega-se ao entendimento que autoriza a aplicação de partes essenciais da Convenção pela própria ordem jurídica dos direitos humanos laborais, aplicando-se o princípio *pro homine* não apenas como um elemento hermenêutico, mas como indutor para a construção de proteção legal com todos as fontes materiais disponíveis e que se desdobra na forma dos *core obligations*.

Ademais, cita-se no âmbito do TST o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 892-52.2021.5.09.0015, de relatoria do ministro Alberto Bastos Balazeiro, julgado na 3.ª Turma do tribunal. O ministro faz uso da Convenção n.º 190, mas em um contexto ampliado, utilizando-se como fundamentos conexos a Resolução n.º 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)²⁶ e outros instrumentos internacionais de direitos humanos, como a Convenção n.º 111 da própria OIT e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, a Convenção de Belém do Pará.

Embora o recurso da parte reclamante tenha sido desprovido, é relevante o estabelecimento desses elementos como premissa para o exercício da atividade jurisdicional, ampliando a interlocução das normas hábeis a subsidiar a proteção das relações de trabalho e, em especial, da trabalhadora mulher, mais vulnerável em razão de seu gênero²⁷.

²⁶ MAEDA, Patrícia; SEVERI, Fabiana. Decisões judiciais sobre assédios e violências praticados contra trabalhadora mãe. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, [S. l.], v. 6, 2023. DOI: [10.33239/rjtdh.v6.147](https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.147). Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/147>. Acesso em: 2 dez. 2025.

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Acórdão**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, n. 892-52.2021.5.09.0015. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero (resolução n.º 492/2023). Dupla vulnerabilidade da trabalhadora vítima de violência doméstica. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Convenção de Belém do Pará. Convenção n. 190 da OIT. Estabilidade provisória prevista no art. 9º, §2º, ii, da Lei Maria da Penha. Dispensa discriminatória afastada pela corte de origem. Demissão decorrente de reestruturação interna. Óbice da súmula 126 do TST. Agravante: Sheila Rebouças da Silva Santos de Oliveira. Agravada: AEQ Aliança Eletroquímica Ltda. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado



É claro que essas iniciativas advêm de tendência que não parece de todo majoritária, já que tais julgados são provenientes de um grupo mais restrito de julgadores, mas demonstra compromisso pela aplicação de todo o arcabouço material do direito do trabalho, que deve ser expandido para incluir os instrumentos internacionais de direitos humanos, em especial aqueles que, como a Convenção n.º 190, traduzem uma das *core obligations* da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais.

Há, portanto, uma necessidade palpável da utilização das normas da OIT, o que leva à conclusão de que o processo de ratificação deve ser encarado como ferramenta para o aprimoramento da jurisdição laboral, além de um meio para o fortalecimento da dignidade da pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o advento da CF/88, o sistema jurídico brasileiro logrou êxito em se alinhar de forma mais apropriada com o sistema jurídico global, estabelecendo-se as premissas para a incorporação e aplicação das normas de direitos humanos. Nesse sentido, a incorporação se mostra uma dinâmica essencial para a vigência de tais normas, e mais que isso, como um processo revestido por elementos políticos, econômicos e sociais.

No campo justralhista, a Convenção n.º 190 da OIT é uma das mais recentes normas internacionais em processo de internalização, no entanto, a sua especificidade e necessidade diante dos desafios contemporâneos nos ambientes de trabalho apontam para a urgência de sua ratificação, ainda não refletida no âmbito do Congresso Nacional, responsável pela processamento e aprovação da incorporação de tratados internacionais.

em 12 fev. 2025. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/481d586fd42bf63b580d2a5d96897fc>. Acesso em: 25 set. 2025.



AQUINO, João Victor M. de A.; FÉLIX, Ynes da S.; ALVES, Jéssica O.. Incorporação de normas de Direitos Humanos no contexto laboral: uma análise da Convenção n.º 190 da OIT. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.8, p. 1-29, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.313>.

A importância do conteúdo da Convenção n.º 190 decorre da normatização da violência e do assédio no mundo do trabalho, buscando a prevenção e eliminação de práticas abusivas, redefinindo conceitos tradicionais e ampliando a proteção dos trabalhadores vulneráveis a tais violências. A Convenção, por exemplo, considera como potencial fonte de assédio não apenas a violência já praticada, mas os demais atos que sejam suscetíveis a causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico. A norma também inova ao abordar como ambiente para a prevenção do assédio não aqueles circunscritos ao ambiente físico do trabalho, mas também aqueles ocorridos em ambiente comunicacional, intermediados muitas vezes pelas tecnologias da informação e da comunicação. Em suma, trata-se de marco normativo de especial relevo.

O processo para a aplicação dessa norma, no entanto, não prescinde da sujeição a procedimentos complexos dispostos na Carta Magna de 1988. Há, contudo, que se observar que em se tratando de normas de origem laboral a dinâmica ganha contornos diferenciados e que nascem no bojo da comunicação entre as normas nacionais e internacionais, como a própria Constituição da OIT.

A demora na ratificação da Convenção n.º 190 da OIT, mesmo diante dos prazos procedimentais, cria uma lacuna jurídica significativa. Embora a convenção não ratificada sirva para avanços no ordenamento jurídico nacional, isso não substitui sua aplicação direta, deixando a proteção contra o assédio moral e sexual dependente de um arcabouço jurisprudencial.

Além disso, uma consequência direta da não ratificação é a aplicação apenas parcial e seletiva dos fundamentos da convenção. O que se vê na prática é um aproveitamento limitado de seu potencial normativo, a exemplo de quando a jurisprudência se serve da norma internacional apenas para fins de conceituar o assédio. A internalização plena do tratado, por outro lado, viabilizaria a utilização de sua integralidade, permitindo expandir sua aplicação para incluir elementos essenciais hoje subutilizados, tais como as obrigações de monitoramento, a implementação de programas de formação e a garantia de vias de recurso e reparação eficazes para os trabalhadores.



Por fim, ainda que se encontre em processo de ratificação, a inexistência de perspectiva para sua finalização prosseguirá com a demanda relativa a sua aplicação, cabendo aos tribunais alcançar a nuance entre a necessidade e a adequação, o que se compreende será realizado pela aplicação reflexa e decorrente das normas já ratificadas, bem como daqueles de observância obrigatória na busca do estabelecimento desse mínimo fundamental.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01: Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio: CIP**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>. Acesso em: 25 set.

BRASIL. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. **Parecer JM-03**. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região) (2. Turma). **Acórdão**. Recurso Ordinário Trabalhista, Processo n. 0025229-44.2023.5.24.0007. Embargos de declaração. Relator: Des. Francisco das Chagas Lima Filho, julgado em 4 set. 2024. Campo Grande, MS: TRT 24. Região, 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa/numero/0025229-44.2023.5.24.0007?abaSelecionada=acordaos>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Acórdão**. Agravo Interno de instrumento em Recurso de Revista, n. 0020776-63.2020.5.04.0202. Relator: Min. Liana Chaib, julgado em 16 out. 2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em:



<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9f5b32b29b24c137d9f81157ab372d29>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Acórdão**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, n. 892-52.2021.5.09.0015. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro, julgado em 12 fev. 2025. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/481d586fd42bf63b580d2a5d96897fc>. Acesso em: 25 set. 2025.

CONSTITUIÇÃO da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia), [199?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/51611/download>. Acesso em 20 set. 2025.

CONVENÇÃO (n. 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia, 2020. **Síntese da OIT**, Lisboa, maio 2019, 4 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf. Acesso em: 19 jul. 2025.

DECLARAÇÃO da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/267776/download>. Acesso em: 19 set. 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**: São Paulo: Forense, 2025. 1048 p.

FÉLIX, Ynes da Silva. Liberdade sindical no Brasil: (in)justificada não ratificação da convenção 87 da OIT. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, n. 59, p. 88-117, set.-dez. 2019. Disponível em: <https://seer.unisc.br/index.php/direito/article/view/14617>. Acesso em: 29 set. 2025.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. **Seminário e Reunião Nacional das Trabalhadoras Domésticas destaca a implantação imediata da Convenção 189**. Brasília, DF: Fenatrad, 2023. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2023/11/20/seminario-e-reuniao-nacional-das-trabalhadoras-domesticas-destaca-a-implantacao-imediata-da-convencao-189>. Acesso em: 13 set. 2025.



FÉLIX, Ynes da Silva; MELO, Vanessa Siqueira. Violência e assédio moral no ambiente laboral: adoção da Convenção 190 da OIT para impulsionar o cumprimento da meta 8.8 da Agenda 2030. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS DE COIMBRA, 7., 2022, Coimbra. **Anais [...]**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2022.

MARTÍNEZ QUINTEIRO, Maria Esther. El discurso de los derechos humanos en perspectiva histórica: el síndrome de la Torre de Babel. In: PANDO BALLESTEROS, María de la Paz (Colab.); MUÑOZ RAMÍREZ, Alicia (Colab.); GARRIDO RODRÍGUEZ, Pedro (Colab.). **Pasado y presente de los derechos humanos: Mirando al futuro**. Salamanca: Ediciones de la Universidad de Salamanca, 2018, p. 41-60.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 233-254, jul.-set. 2013. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50181/013_mazzuoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 set. 2025.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Incorporação e aplicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 167, n. 42, p. 169-182, jan./fev. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89797/2016_mazzuoli_valerio_incorporacao_aplicacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 set. 2025.

NEVES, João. **Assédio moral no trabalho: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2018.

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

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2017.

João Victor Maciel de Almeida Aquino

Professor dos Cursos de Direito e Administração pública, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Membro do Grupo de Pesquisa "Direitos Humanos Sociais". Mestre em Direitos Humanos pela UFMS. Ex-presidente da Empresa Júnior de Direito da UFMS, Verus Consultoria Jurídica. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4781983824254223>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9517-8092>. E-mail: joaoaquino.direito@gmail.com.



Ynes da Silva Félix

Professora permanente do Curso de Mestrado em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Líder do Grupo de Pesquisa "Direitos Humanos Sociais" vinculado à linha de pesquisa "Direitos humanos, Estado e Fronteiras". Professora titular da Faculdade de Direito da UFMS. Pós-doutora em Direitos Humanos na Universidade de Salamanca. Doutora em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/0500761921703870>. **Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-8784-6230>. **E-mail:** ynes.felix@ufms.br.

Jessica Oliveira Alves

Mestranda em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Graduada em Direito pela UFMS. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/5465521691922658>. **Orcid:** <https://orcid.org/0009-0002-3882-0146>. **E-mail:** jessicaoliveiralves4@gmail.com.

