

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS  
HUMANOS II**

**ELISAIDE TREVISAM**

**VALTER MOURA DO CARMO**

**MARCO AURELIO MOURA DOS SANTOS**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRIO - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito internacional dos direitos humanos II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Elisaide Trevisam, Valter Moura do Carmo, Marco Aurelio Moura Dos Santos – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-320-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito internacional. 3. Direitos humanos. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS II**

---

### **Apresentação**

#### **APRESENTAÇÃO**

#### **GT DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS II**

O XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 26, 27 e 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, tendo como instituição anfitriã a Universidade Presbiteriana Mackenzie e diversos apoiadores, foi estruturado a partir do eixo temático “Os caminhos da internacionalização e o futuro do Direito”. A proposta do evento foi fomentar uma reflexão crítica sobre o Direito em um contexto marcado pela intensificação das interconexões globais, pelos desafios da governança digital, pelas novas formas de regulação e pela centralidade dos direitos humanos em um cenário de profundas transformações tecnológicas, econômicas e sociais.

Sob a coordenação dos professores Elisaide Trevisan (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul), Marco Aurelio Moura dos Santos (Mackenzie) e Valter Moura do Carmo (ESMAT e FADAT), o GT Direito Internacional dos Direitos Humanos II buscou refletir a pluralidade e a urgência dos desafios contemporâneos ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos.

Os artigos aprovados e apresentados nesta edição percorrem com amplitude temáticas cruciais da agenda global: desde segurança alimentar, pobreza, migrações, tecnologia e educação, até cultura, conflitos armados, refugiados, violência estrutural, discriminação, responsabilidade estatal e as transformações da ordem internacional.

O espectro dos estudos revela a diversidade de enfoques: há trabalhos que analisam a atuação e a estrutura de organizações internacionais, a regulação de algoritmos com repercussões em responsabilidade civil, direitos dos povos indígenas, e a admissibilidade de casos perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos. Outros mergulham em reflexões críticas sobre genocídio, ocupação territorial, o diálogo entre tribunais internacionais, anistia, polarização, proteção de refugiados e a evolução histórica dos direitos humanos.

Também estão presentes análises voltadas à normatização e efetividade dos tratados internacionais: desde a incorporação de normas internacionais no ordenamento interno, até o

exame da eficácia de protocolos de julgamento com perspectiva de gênero e raça. Sem deixar de lado o papel transformador da extensão universitária como instrumento de formação jurídica contemporânea, de consciência crítica e de compromisso social.

Embora os trabalhos adotem enfoques diversos, todos convergem em um propósito comum: defender um Direito Internacional dos Direitos Humanos sensível às novas vulnerabilidades, comprometido com o controle democrático do poder e orientado, sobretudo, pela promoção da justiça, da igualdade e da dignidade humana. Essa convergência revela o caráter coeso e comprometido do GT — não apenas como espaço de produção acadêmica, mas como arena de engajamento com os dilemas de nosso tempo.

Este volume dos anais, portanto, não representa apenas um conjunto de estudos individuais: ele simboliza um esforço coletivo de reflexão crítica, de diálogo interdisciplinar e de construção de conhecimento que dialoga com os desafios globais mais urgentes.

Boa leitura!

Profa. Dra. Elisaide Trevisam - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Marco Aurelio Moura dos Santos - Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT)

# **CONVENÇÃO N° 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A LEI FEDERAL N° 14.457/2022: CONGRUÊNCIAS E DIVERGÊNCIAS**

## **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION CONVENTION N° 190 AND FEDERAL LAW N° 14.457/2022: CONGRUENCES AND DIVERGENCES**

**Carolina Reis Theodoro Da Silva Volpone  
Maria Emilia Ferreira Vicentin  
Silvio Beltramelli Neto**

### **Resumo**

Este estudo busca esclarecer se as previsões contidas na Convenção nº 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) — que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, inclusive sob a perspectiva de gênero — se coadunam com o Capítulo VII (artigo 23 e seus parágrafos) da Lei Federal nº 14.457/2022, que trata das medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho. O objetivo geral é desenvolver pesquisa acadêmica acerca das congruências e divergências entre os diplomas normativos, buscando compreender se, na elaboração do Capítulo VII da Lei nº 14.457/2022, houve observância ao previsto na C190 da OIT, adotada em 2019. A metodologia será fundamentada na análise documental, com apoio da revisão bibliográfica. Justifica-se o estudo pela relevância internacional das disposições da C190 da OIT em relação ao enfrentamento do assédio e da violência no ambiente de trabalho e pela existência de lei nacional que estabelece medidas preventivas e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, mesmo sem a ratificação da Convenção pelo Brasil — embora em processo de apreciação no Congresso Nacional. A hipótese é que a legislação nacional contempla aspectos protetivos e de combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho, em consonância com a C190 da OIT, mas não de forma integral, sendo necessária a internalização da norma internacional para assegurar proteção efetiva contra tais práticas no labor.

**Palavras-chave:** Direitos humanos, Internacionalização, Direito à saúde mental no trabalho, Gênero, assédio

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This study examines whether the provisions of International Labour Organization Convention N° 190 (C190)—which addresses the elimination of violence and harassment in the world of work, including from a gender perspective — align with Chapter VII (Article 23 and its paragraphs) of Federal Law N° 14.457/2022, which establishes measures to prevent and combat sexual harassment and other forms of workplace violence. The general objective is to analyze the congruences and divergences between these instruments, seeking to understand whether the drafting of Chapter VII of Law N° 14.457/2022 observed the guidelines of ILO C190, adopted in 2019. Methodologically, the research is based on

documentary analysis and supported by bibliographic review. The study is justified by the international relevance of ILO C190 in promoting safe and respectful working environments, and by the existence of national legislation with similar purposes, even though Brazil has not yet ratified the Convention, which remains under review by the National Congress. The hypothesis is that the national legislation covers some protective measures consistent with C190 but does not fully incorporate its provisions. Therefore, the internalization of this international instrument would be essential to ensure comprehensive protection against harassment and violence at work.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Human rights, Internationalization, Right to mental health at work, Gender, Harassment

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo científico pretende esclarecer se as previsões contidas na Convenção nº 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, se coadunam com o Capítulo VII (artigo 23 e seus parágrafos) da Lei Federal nº 14.457/2022, que trata das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Como objetivo geral, pretende-se desenvolver uma avaliação acadêmica acerca das congruências e divergências existentes entre os diplomas normativos, visando entender se, na elaboração do Capítulo VII da Lei Federal nº 14.457/2022, houve observância ou não ao previsto na C190 da OIT, adotada em 2019.

Especificamente, considerar-se-á o texto da C190 da OIT, em sua redação original no idioma inglês, uma vez que não há tradução oficial da normativa para o idioma português. Nesse sentido, a tradução será feita de forma livre, mas embasada na tradução para o português de Portugal, realizada pelo Escritório da OIT em Lisboa, constante no sítio eletrônico oficial da Organização Internacional do Trabalho<sup>1</sup>. O texto da Lei nº 14.457/2022, no que tange ao Capítulo VII, será extraído para análise do sítio eletrônico do Planalto<sup>2</sup>.

Para tanto, será utilizada metodologia baseada na análise documental, bem como a revisão bibliográfica, buscando compreender, a partir do texto da C190 e do texto da Lei nº 14.457/2022, a fotografia revelada pelas previsões da lei nacional quanto à prevenção e ao combate ao assédio e à violência no trabalho e se tais previsões estão em congruência ou em divergência com o que prevê a C190.

A justificativa do artigo se revela a partir da importância internacional das previsões contidas na C190 da OIT, com relação ao combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho, e a existência de lei nacional que prevê medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, mesmo sem que a referida Convenção tenha sido ratificada pelo Brasil - embora em processo de aprovação pelo Congresso Nacional.

Os resultados esperados incluem a contribuição acadêmica para o entendimento das intenções de criação de cada normativa (C190 da OIT e Lei Federal nº 14.457/2022), de

---

<sup>1</sup> O texto pode ser consultado em:

<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/eliminar-violencia-e-o-assedio-no-mundo-do-trabalho-convencao-190>

<sup>2</sup> O texto pode ser consultado em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm)

forma a gerar uma “fotografia” quanto à previsão atual existente no ordenamento jurídico brasileiro com relação à prevenção e ao combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho, e se as cominações previstas em lei nacional estão de acordo com o previsto em norma internacional, em especial porque, até o momento de publicação deste artigo, a C190 da OIT ainda não está internalizada no Brasil.

## **2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DA PROMOÇÃO DO DIREITO À SAÚDE MENTAL DE MULHERES NO TRABALHO**

A centralidade do trabalho se evidencia econômica, social, política e psiquicamente, já que, dada a estruturação das sociedades atuais sobre o capitalismo financeirizado de acumulação flexível (HARVEY, 1992) e de modelo neoliberal (DARDOT & LAVAL, 2016), o trabalho humano é a fonte da exploração para a criação e manutenção de riquezas.

Nesse cenário, o trabalho feminino, há muito tido como secundário ou subordinado ao dos homens, principalmente em razão da divisão sexual do trabalho, da reprodução de imagens de gênero e da própria construção social do “ser mulher” (ABRAMO, 2007), tem as suas condições de realização ainda mais radicalizadas, considerando, em especial, as dificuldades impostas para a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho<sup>3</sup>.

Isso porque, nesse contexto de capitalismo neoliberal de cooptação da subjetividade para a produtividade e para a concorrência extremada entre os indivíduos que vendem sua força de trabalho (HAN, 2020), a saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras é prejudicada. Em especial, porque o trabalho é um lugar de realização da identidade e da subjetividade do ser, o que determina que a relação que os indivíduos mantêm com o labor nunca seja neutra no que tange à saúde mental, podendo ser de prazer ou de sofrimento (DEJOURS, 2017).

Assim, mesmo quando as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, permanecem sujeitas não apenas a influências negativas à sua saúde mental, mas também à discriminação de gênero, a ambientes violentos e a serem vítimas de assédio sexual e/ou moral, ressaltando o aspecto cultural enraizado quanto ao preconceito de gênero (DA SILVA et al, 2016).

---

<sup>3</sup> No Brasil, os dados mais recentes da Síntese dos Indicadores Sociais (2023), divulgados pelo IBGE em 2024, revelam que, enquanto homens têm nível de ocupação em 67,9%, o das mulheres é de 47,9%, ou seja, 20% a menos que o nível de ocupação dos homens, mesmo sendo numericamente maior a quantidade de mulheres em idade de trabalhar. Ver IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de indicadores sociais. Tabela 1.3 - Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor ou raça - Brasil - 2023. Portal IBGE, Rio de Janeiro/RJ, 2024.

Conforme observa Edith Seligmann-Silva (1994 [2022, p. 265]), situações de assédio e discriminação experienciadas no trabalho atuam como fatores de desgaste psíquico, afetando de modo particular grupos historicamente vulnerabilizados, como as mulheres, principalmente porque a inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcada por um processo de discriminação estrutural que naturalizou a exploração e a subordinação feminina.

Ainda, argumenta que, no contexto da divisão internacional e sexual do trabalho, a título de exemplo, as multinacionais absorveram, massivamente, uma mão de obra considerada “ dócil”, submissa, reforçando a desigualdade que se materializava em práticas discriminatórias, tais como menores salários, maiores dificuldades em obter promoção e controle mais repressivo. Além disso, se tornou latente a inferiorização sofrida por esse grupo, “ com atribuição, às mulheres, dos trabalhos considerados de importância e valor secundários, muito embora se tratasse muitas vezes de tarefas que exigiam habilidade manual, atenção concentrada e muita destreza”. (SELIGMANN-SILVA, 1994 [2022, p. 265]).

Nesse sentido, Seligmann-Silva entende que tais condições não representam apenas desigualdade material, mas também fontes permanentes de tensão e sofrimento psíquico, capazes de comprometer a saúde mental das mulheres no mundo do trabalho.

A proteção do direito à saúde mental e a sua realização nas organizações do trabalho, já garantidas pelas normas e institutos vigentes no Brasil, principalmente em razão das ratificações de convenções específicas sobre a proteção e promoção do meio ambiente de trabalho seguro e saudável, devem ser efetivadas, a despeito de iniciativas em sentido oposto, do que é exemplo o modo como a denominada Lei da Reforma Trabalhista brasileira tratou questões atinentes à saúde no trabalho (BELTRAMELLI NETO, 2017). Por serem potencialmente normas de *jus cogens*, são exigíveis perante a todos, inclusive internacionalmente, sendo cabível a responsabilização daqueles que as violam (BELTRAMELLI NETO, 2024). A ratificação de convenções da OIT pelo Brasil, principalmente as específicas para a efetivação de meio ambiente de trabalho seguro e saudável e voltadas à proteção das mulheres, se faz relevante para ampliar a proteção social já existente e garantir o respeito a este direito humano, inclusive em suas especificidades, como é o caso do quanto estabelecido na C190.

### **3 CONVENÇÃO N° 190 DA OIT**

Criada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT<sup>4</sup>) se destaca por sua estrutura tripartite, que reúne representantes de governos, empregadores e trabalhadores. Sua missão principal é a promoção da justiça social e do Trabalho Decente no mundo, estabelecendo normas internacionais, como convenções e recomendações, e oferecendo cooperação técnica e de pesquisa. É a partir desse diálogo social e consensual que floresce sua característica organizacional única, ao passo que garante a construção e defesa de políticas e direitos trabalhistas tanto por aqueles que deles necessitam quanto por aqueles que deles se beneficiam.

Apesar de criada em 1919, foi apenas na celebração de seu centenário em junho de 2019, em Genebra, na Conferência Geral da OIT, reunida em sua 108<sup>a</sup> Sessão, que a Organização adotou a Convenção nº 190 - *Violence and Harassment Convention, 2019* -, a primeira norma internacional do trabalho a reconhecer e abordar a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Dessa forma, tanto o centenário da OIT quanto a adoção da C190 se consolidam como importantes marcos históricos<sup>5</sup>.

É nesse sentido que o preâmbulo da C190 a contextualiza, reafirmando compromissos históricos, como a Declaração da Filadélfia e diversos tratados internacionais de direitos humanos, e, ainda, em atenção à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU<sup>6</sup> (em especial, os ODS 5 e 8, que visam, respectivamente, a igualdade de gênero e a promoção do trabalho decente e crescimento econômico). O texto reconhece que todos os seres humanos têm direito ao desenvolvimento de sua vida material e espiritual em condições de dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades - valores incompatíveis com a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Ademais, o documento parte do entendimento de que a violência e o assédio, enfatizando os de caráter de gênero, configuram violações de direitos humanos e ameaças à igualdade de oportunidades, ao Trabalho Decente e à saúde física e psicológica das pessoas que trabalham. Frisa-se que tais práticas não só afetam negativamente a esfera individual do ser, mas também aspectos de alcance coletivo, desde produtividade, relações de trabalho, até mesmo a reputação das empresas e a sustentabilidade das organizações.

---

<sup>4</sup> Embora tenha sido criada em 1919, antes mesmo da fundação da Organização das Nações Unidas em 1945, a OIT integra atualmente o sistema da ONU como sua primeira agência especializada.

<sup>5</sup> Informações completas sobre a C190 da OIT podem ser consultadas no site oficial da Organização Internacional do Trabalho:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 22 set. 2025.

<sup>6</sup> Informações detalhadas sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável podem ser consultadas no portal oficial da ONU Brasil: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 22 set. 2025.

É a partir dessa premissa que o documento sublinha a necessidade de promover uma cultura laboral baseada no respeito e na dignidade, de abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero. Como pilar desse viés globalizante, reconhece a responsabilidade dos Estados, empregadores e trabalhadores na construção de um ambiente laboral de rejeição total à violência e ao assédio por meio de prevenção, enfrentamento e eliminação real de tais práticas, criando condições justas e seguras para todas as pessoas no mercado de trabalho.

Seus princípios específicos, previstos no Artigo 4º, constituem desde a obrigação de proibir, por meio de lei, a violência e o assédio no mundo do trabalho, até a garantia de acesso a recursos e apoio às vítimas, passando pela previsão de sanções, pelo fortalecimento de mecanismos de monitoramento e pela promoção de ações de conscientização e educação objetivando a transformação da cultura que normaliza e banaliza tais práticas. Dessa forma, a norma responsabiliza os Estados a atuarem de maneira mais ativa e abrangente, não se limitando à previsão normativa, mas comprometendo-se com sua efetiva concretização.

Vislumbra-se, portanto, um caráter emancipatório da Convenção, que impõe aos Estados-Membros a construção de políticas integradas que se apliquem a trabalhadores diversos. Apesar de seu alcance geral, a C190 possui um viés claro de gênero, uma vez que reconhece que mulheres são desproporcionalmente afetadas -, o que dialoga diretamente com o objetivo específico deste artigo.

O Artigo 1º, abaixo transcrito, define de maneira ampla os conceitos de violência e assédio, incluindo situações envolvendo terceiros e destacando os impactos sobre dignidade, integridade física, psicológica e sexual. Além disso, ao mencionar o dano econômico, permite inferir que a violência e o assédio podem dificultar o acesso a empregos, limitar promoções, levar à exclusão ou saída precoce do trabalho, dentre outras consequências que impactam as oportunidades laborais das pessoas afetadas. Vejamos em tradução livre:

Artigo 1 – Para os fins desta Convenção:

(a) O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças dessas práticas, ocorrendo uma única vez ou de forma repetida, que tenham como objetivo, resultem ou possam resultar em dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio de gênero;

(b) O termo “violência e assédio de gênero” significa violência e assédio dirigidos a pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, incluindo o assédio sexual.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> No original: 1. For the purpose of this Convention:

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

O Artigo 2º define os destinatários do direito em comento, abrangendo trabalhadores não apenas formais ou contratados, mas também aqueles em situações diversas, como voluntários, estagiários, aprendizes, candidatos a emprego e pessoas sem vínculo contratual. Ao estender a proteção a todo o “mundo do trabalho”, em todos os setores e formas de emprego (até mesmo pré e pós contratação), tal artigo reforça o caráter universal da Convenção.

Já o Artigo 4º, como acima exposto, enfatiza a necessidade de políticas inclusivas, integradas e sensíveis ao gênero, assegurando igualdade de oportunidades e enfrentando desigualdades estruturais. Nessa linha, o Artigo 5º prevê que cada Estado-Membro deve respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber: liberdade de associação, eliminação de trabalho forçado e, em especial, a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação, sem esquecer da promoção do trabalho decente.

Finalmente, o Artigo 8º reforça o princípio da prevenção ao exigir medidas proativas, monitoramento, inspeções e ações contínuas que antecipem e reduzam os riscos de assédio. Como destacam Machado e Góes (2022, p. 85), “os princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente de trabalho visam antecipar riscos e proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, alinhando-se ao conceito de trabalho decente e desenvolvimento sustentável”. Sendo assim, a norma consolida a prevenção como eixo central na proteção dos trabalhadores, em destaque, mulheres trabalhadoras.

A C190 da OIT representa um marco histórico e inovador na luta pela igualdade de gênero e pela eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, sendo fruto de décadas de luta social, e constitui uma vitória significativa na busca por ambientes de trabalho inclusivos e livres de discriminação. No Brasil, embora a Convenção ainda não tenha sido ratificada<sup>8</sup>, a intenção de adesão foi anunciada em 8 de março de 2023, no Dia Internacional da Mulher, como parte de um pacote de medidas voltadas à promoção da igualdade de gênero.

---

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

<sup>8</sup> A Mensagem Presidencial nº 86/2023, assinada em 8 de março de 2023 e enviada ao Congresso Nacional em 13 de março de 2023, requereu autorização para a ratificação da Convenção nº 190 da OIT. Todavia, a tramitação permanece em curso na Câmara dos Deputados, com designação de relatoria em junho de 2025, não tendo o Brasil ainda concluído o processo de ratificação. Até o momento de publicação deste artigo, embora tenham se passado mais de dois anos desde o início do processo de ratificação, a C190 ainda não foi ratificada pelo Brasil. Informações sobre a ratificação da Convenção pelo Brasil podem ser consultadas no portal oficial do Governo Federal:

<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/o-brasil-voltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 22 set. 2025.

Para o Brasil, essa ratificação é de suma importância, já que o país apresenta uma das maiores taxas de feminicídio da América Latina e do mundo. Em 2024, por exemplo, o Brasil registrou um recorde histórico de 1.492 feminicídios, o que representa uma média de quatro mortes por dia, conforme dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública<sup>9</sup>. A efetiva adesão à C190 reforçaria a promoção de ambientes laborais seguros, igualitários e livres de violência, alinhando a política nacional aos padrões internacionais de direitos humanos e igualdade de gênero.

Apesar dos desafios persistentes, há sinais de avanço: o Brasil promulgou, em 2022, a Lei nº 14.457/2022, conhecida como “Programa Emprega + Mulheres”, que objetiva promover a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para implementar medidas de apoio e flexibilização, dentre as quais prevê, em seu Capítulo VII, o combate ao assédio no ambiente laboral - conforme detalhadamente apresentado no tópico a seguir.

#### **4 LEI FEDERAL N° 14.457/2022, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2022**

Ao longo da história, as mulheres brasileiras conquistaram direitos trabalhistas (entre outros) de forma gradual, refletindo mudanças sociais e a ampliação de sua participação no mercado de trabalho. Desde a Era Vargas, medidas como o Decreto 21.417-A de 1932 garantiram proteção à maternidade, igualdade salarial para trabalho de igual valor e restrições ao trabalho em locais insalubres ou noturnos. Na sequência, a Constituição de 1934 ampliou essas proteções, prevendo também assistência médica e previdência social para gestantes. Posteriormente, em 1943, a CLT consolidou e detalhou essas garantias.

Além dessas conquistas, outras iniciativas representaram avanços significativos: como a Lei nº 11.770/2008, que estendeu a licença-maternidade, e a Emenda Constitucional nº 72/2013, que garantiu direitos às trabalhadoras domésticas. Entretanto, nem todas as mudanças foram progressivas. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) trouxe retrocessos, revogando dispositivos que asseguravam igualdade de tratamento em determinados contextos, como o trabalho em oficinas familiares (SHAVETOCK; MAIERON; MOURA, 2024).

---

<sup>9</sup> Informações detalhadas sobre feminicídios no Brasil podem ser consultadas no Relatório Anual de Segurança Pública 2024, disponível no Fórum Brasileiro de Segurança Pública:  
<https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/f62c4196-561d-452d-a2a8-9d33d1163af0>. Acesso em: 22 set. 2025.

Mais recentemente, a criação do “Programa Emprega + Mulheres”, por meio da Lei nº 14.457/2022, representa importante conquista para a ascensão profissional das mulheres. A lei surgiu a partir da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022, cuja ideia original era focar em ações de incentivo à contratação e capacitação profissional de mulheres. Durante o processo legislativo no Congresso Nacional, foram incluídas novas previsões, como a obrigatoriedade de ações contra o assédio sexual e moral nas empresas.

Dentre as previsões, como qualificação profissional, apoio à parentalidade, estímulo ao microcrédito feminino, dentre outras, neste artigo será tratado sobre aquelas constantes no Capítulo VII, que, em seu artigo 23 e parágrafos, trata do combate ao assédio, tornando obrigatória a implementação de medidas nas empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), *in verbis*:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral saudável, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

Nesse sentido, a intenção da criação de canais de denúncia anônimos e confidenciais, de procedimentos formais de investigação com direito de resposta e sigilo, de aplicação de

treinamento anual sobre prevenção e combate ao assédio para todos os níveis hierárquicos, bem como da inclusão de normas de conduta explícitas no regimento interno das empresas visa, ao fim e ao cabo, promover conscientização dos trabalhadores e da organização do trabalho sobre práticas de assédio e violência e garantir que atos violentos ou que se configurem como prática de assédio moral ou sexual, por exemplo, sejam denunciadas pelas vítimas.

Tais previsões determinam avanços na legislação brasileira interna de proteção de trabalhadores e, em especial, de trabalhadoras no ambiente de trabalho e está em consonância com os institutos e normas já existentes em segurança e saúde no trabalho, que criam obrigações aos empregadores para garantirem ambientes laborais e condições de trabalho física e mentalmente adequados e saudáveis àqueles que lhes prestam serviços.

## **5 CONGRUÊNCIAS E DIVERGÊNCIAS ENTRE AS NORMATIVAS**

Diante da relevância das duas normativas aqui analisadas, cumpre, neste momento, verificar eventuais congruências, ou seja, pontos convergentes entre as previsões, verificando-se se aquelas constantes da convenção internacional, quando ela for internalizada, já estarão atendidas; e possíveis pontos de divergências, apurando-se eventuais lacunas que serão preenchidas com a finalização do processo de ratificação da C190 e a sua entrada em vigor.

De início, é relevante ressaltar que ambas as normativas visam criar ambientes de trabalho seguros e livres de violência e assédio, com especial atenção à proteção das mulheres. Enquanto a C190 estabelece diretrizes globais para os Estados-Membros, a Lei nº 14.457/2022 prevê diretrizes a partir do contexto brasileiro, atribuindo responsabilidades específicas às empresas com CIPA.

As duas reconhecem a importância de políticas preventivas e a necessidade de criação de uma cultura organizacional que promova a igualdade de gênero e o respeito no ambiente de trabalho.

Tais previsões, no âmbito internacional e nacional, evidenciam uma preocupação que ultrapassa a esfera meramente jurídica e alcança dimensões humanas e sociais mais amplas. Afinal, ao reconhecerem que as práticas de violência e assédio afetam de forma desproporcional as mulheres, reafirmam o compromisso e a necessidade de promover ambientes laborais mais seguros, inclusivos e respeitosos. Vale dizer que essa proteção não se limita apenas à integridade física, envolve, especialmente, a saúde mental das trabalhadoras,

que frequentemente é comprometida diante de situações vexatórias, humilhantes, exclusivas e constrangedoras.

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho tem impactos diretos e profundos sobre a saúde mental dos trabalhadores, neste caso, especificamente das mulheres, e gera, inegavelmente, sofrimento psíquico, adoecimento e compromete a qualidade e a dignidade do ser humano no trabalho. Ao reconhecer esse vínculo, tanto a Convenção n. 190 da OIT quanto a Lei Federal n. 14.457/2022, ainda que com enfoques distintos e com pontos de melhoria, contribuem para a construção de um ambiente laboral mais seguro, com vistas a preservar a saúde mental daqueles que vivem de sua força de trabalho, principalmente as adolescentes e mulheres.

## **5.1 Definições, abrangência e escopo**

Conforme exposto anteriormente, a C190 da OIT apresenta definição de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo assédio de gênero, impactos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos, além de situações envolvendo terceiros. Nos artigos 1º, 2º e 3º, o texto da norma internacional traz, respectivamente, os conceitos a serem considerados para ““violência e assédio” e para “violência e assédio com base no gênero” (art. 1º), indica ampla gama de trabalhadores e trabalhadoras que estão protegidos pela normativa, assim como os âmbitos que estão abrangidos pela proteção (art. 2º), e aqui cumpre ressaltar a abrangência bastante significativa da proteção estabelecida, que inclui:

### **Artigo 2º**

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 setores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

Ainda, estabelece todos os “ambientes” (físicos ou digitais) em que a normativa deve ser observada (art. 3º), deixando clarividente que a aplicação da C190 deve se dar de maneira ampla, independentemente do local da prestação de serviços e, por isso mesmo, abarca tantos âmbitos em que o trabalho pode ser realizado:

### Artigo 3º

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Por outro lado, a Lei nº 14.457/2022 não traz uma definição própria de assédio, na realidade, ela remete<sup>10</sup> ao conceito já previsto no ordenamento brasileiro com relação ao assédio sexual tipificado no Código Penal (art. 216-A), adotando essa referência como base para as medidas de prevenção e combate ao assédio no ambiente laboral.

Evidencia-se, portanto, a diferença de abrangência e escopo entre o instrumento internacional e a legislação nacional, visto que a conceituação brasileira limita a cobertura da proteção legal no país no que tange ao assédio sexual.

Não obstante a Lei nº 14.457/2022 trazer na literalidade do *caput* do artigo 23 a expressão “*demais formas de violência no âmbito do trabalho*”, é certo que a ausência de definição de um conceito acaba por relegar a interpretação do que está abrangido por este conceito indefinido apenas àquele que realizará a aplicação da norma, o que pode gerar, no limite, lacunas, interpretações equivocadas e/ou enviesadas.

Ainda, verifica-se que a aplicação do dispositivo constante no artigo 23 e seus parágrafos seria direcionada apenas às empresas que são compostas de número mínimo de trabalhadores para a constituição de CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio). Tal restrição impacta na abrangência da aplicação da Lei, excluindo-se, portanto, nos termos da Norma Regulamentadora nº 5, empresas com menor número de funcionários -

---

<sup>10</sup> Art. 23. § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

circunstância que, evidentemente, não denota a inexistência de assédio e/ou de violência nesses ambientes de trabalho.

Assim, é possível entender que as disposições contidas na C190 com relação a definições, abrangência e escopo estão mais bem delineadas e permitem melhor realização e aferição do cumprimento do direito ao meio ambiente de trabalho hígido e equilibrado, bem como do direito à saúde mental no ambiente de trabalho no caso concreto.

## **5.2 Requisitos estabelecidos pela Convenção nº 190 para a composição dos textos legais dos países que a ratificarem**

Em análise mais aprofundada, a qual se justifica neste artigo, já que se está apurando a adequação da lei nacional às disposições previstas na C190, cumpre verificar se os requisitos constantes no artigo 4º da norma internacional estão sendo atendidos pela Lei nº 14.457/2022.

O artigo 4º da Convenção assim prevê, em tradução livre:

### **Artigo 4º**

1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

2. Cada Membro deverá adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:

(a) proibir por lei a violência e o assédio;

(b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;

(c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;

(d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;

(e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;

(f) prever sanções;

(g) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e

(h) garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.

3. Ao adotar e aplicar a abordagem referida no parágrafo 2º do presente artigo, cada Membro deverá reconhecer os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, tendo em conta a natureza variada e a extensão das suas respectivas responsabilidades.

Para fins de apuração das congruências e divergências no aspecto, serão analisados os requisitos constantes no parágrafo 2º do Artigo 4º, em que se elencam as abordagens que os países que ratificarem a Convenção devem atender em sua legislação interna.

Nesse sentido, com relação ao item “a”, o assédio sexual, que é aquele previsto na Lei nº 14.457/2022, já é tipificado como crime, nos termos do artigo 216-A do Código Penal, havendo cominação de pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. No entanto, conforme já pontuado, “*as demais formas de violência no âmbito do trabalho*”, termo consignado no texto da lei nacional, não está bem definido, não havendo como apurar, de forma específica, a efetiva previsão de proibição que estabelece a C190, razão pela qual é possível compreender que não houve o devido atendimento ao que prevê a norma internacional.

Quanto aos itens “b”, “c”, “d”, “f”, “g” e “h”, verifica-se que o artigo 23 e suas alíneas preveem medidas para a prevenção e o combate ao assédio, que incluem:

(...)

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

No entanto, as medidas previstas não atendem, de fato, à intenção da norma internacional ao estabelecer os requisitos ora analisados.

Isso porque, a C190 fala em políticas relevantes, estratégias abrangentes, mecanismos de aplicação e acompanhamento, previsão de sanções, estabelecimento de ferramentas, orientação e formação, bem como de meios eficazes de inspeção e investigação de assédio e violência, por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes. Já a Lei

nº 14.457/2022 prevê unicamente ações a serem efetivadas internamente às empresas, e apenas daquelas que têm CIPA formada, mantendo as políticas, regras de conduta, procedimentos, investigações, sanções e treinamentos tão somente dentro do âmbito de cada empresa, o que gera “micro universos” de proteção, que podem não ser efetivos como deveriam em razão da ausência de padronização de entendimentos do que deve ser proibido, do que é aceitável ou não no que tange às violências existentes no ambiente de trabalho.

A previsão constante na C190 de proteção ampla e conjugada entre empresas, poder público (como empregador e como órgão de governo), sociedade e entidades do terceiro setor, que poderia, no Brasil, ser realizada juntamente com órgãos de inspeção, como os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, e de investigação, como o Ministério Público do Trabalho, é relegada a um segundo plano. A Lei 14.457/2022, portanto, é limitada, restringindo e dificultando, também, a efetivação e a aferição de cumprimento de todas as obrigações previstas nas alíneas do artigo 23.

Com relação ao item “e”, não se verifica na norma legal brasileira ora analisada nenhum tipo de previsão que abarque o apoio à(s) vítima(s) e que permita acesso a caminhos de reparação - frise-se, aqui, que a aplicação de sanções aos agressores e assediadores não está abarcada como forma de reparação e com ela não se confunde.

Ou seja, em resumo, a Lei nº 14.457/2022 não abarca as previsões contidas no artigo 4º, seja por efetiva ausência de previsão, seja por não atender à intenção da C190 quanto à proteção ampla de trabalhadores e trabalhadoras em conjunto com outros agentes públicos ou privados.

Os demais artigos, do 5º ao 12º, vão destrinchar os itens previstos no Artigo 4º, os quais já foram apurados acima, como apontado. As previsões contêm premissas que devem ser observadas pelos países membros com vistas a realizar a proteção dos direitos garantidos pela C190, os quais, para registro, incluem:

- a) O respeito, a promoção e a realização dos princípios e os direitos fundamentais no trabalho;
- b) A adoção de leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho;
- c) A adoção de leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero;
- d) A adoção de medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho;

e) A exigência de que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero;

f) A garantia de que serão tomadas medidas adequadas para a aplicação das leis, o acesso a recursos adequados, a privacidade e confidencialidade de dados dos envolvidos, entre outras medidas que visem garantir que vítimas sejam protegidas e agressores/assediadores sejam penalizados, evitando-se a revitimização;

g) A garantia de que, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração; que os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e que sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

h) A aplicação das disposições da Convenção por meio da legislação e de regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou de outras medidas coerentes à prática nacional.

Dos artigos 13º ao 20º, tem-se as disposições finais que estabelecem as formas de aplicação da C190, os quais não têm relevância para a análise ora realizada.

Em resumo, compilando-se as comparações entre as duas espécies normativas, tem-se:

	Convenção n. 190 da OIT	Lei n. 14.457/2022 (Brasil)
Enfoque	Global e de gênero	Nacional, com foco na igualdade de gênero no trabalho
Obrigações	Estados devem adotar políticas inclusivas e sensíveis ao gênero	Empresas com CIPA devem implementar medidas específicas
Direitos das Vítimas	Acesso a recursos e apoio	Canais de denúncia e sanções administrativas, sem previsão de apoio efetivo das trabalhadoras afetadas
Prevenção e Cultura	Promoção de uma cultura de respeito e dignidade	Regras de conduta e treinamentos periódicos internos às empresas

Verifica-se, portanto, que, embora as normativas tratem do mesmo tema, visando proteger o direito à saúde mental e o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, através da estipulação de premissas e ações, e visando estabelecer uma cultura organizacional livre de assédio e de violência no meio ambiente de trabalho, tem-se que as proposições da C190 são mais abrangentes em seu objeto, abarcando ampla gama de trabalhadores, visam promover maior alcance quanto aos âmbitos em que seriam aplicáveis e garantem que a construção da cultura “anti assédio” seja realizada de forma ampla.

Por essa razão, é possível compreender que a C190, quando ratificada, poderá ser utilizada para reforçar a proteção da saúde física e mental de mulheres no ambiente de trabalho, complementando-se a legislação nacional e fomentando a ampliação da proteção já prevista na Lei nº 14.457/2022.

## 6 CONCLUSÃO

O presente artigo buscou evidenciar as convergências e divergências entre a Convenção nº 190 da OIT e a Lei Federal nº 14.457/2022, destacando a relevância do combate ao assédio moral e sexual como medida de promoção da saúde mental de mulheres no mundo do trabalho - ponto central e, portanto, de convergência entre as normativas.

Como explanado, ambas destacam a necessidade de implementar medidas concretas de prevenção, denúncia e responsabilização, por meio da criação de canais de denúncia, da capacitação e da inclusão de regras de conduta para coibir práticas abusivas. Contudo, existem divergências relevantes, afinal, a normativa internacional adota um conceito mais amplo de violência e assédio, abrangendo todos os espaços e relações de trabalho, formais e informais, como exposto. Ao passo que a lei brasileira restringe a obrigatoriedade de medidas às empresas que possuem CIPA, o que se torna um entrave significativo, pois essa limitação exclui grande parcela de trabalhadores em empresas menores, perpetuando e reforçando situações de vulnerabilidade.

Ademais, verifica-se que os requisitos estabelecidos na C190 quanto ao que deve estar contido nas leis nacionais que tratem sobre o tema não foram atendidos pela Lei 14.457/2022. As previsões da normativa interna, embora se coadunem, em parte, com o que prevê a norma internacional, mantêm todas as ações no âmbito interno das empresas, deixando-se de se criar um âmbito amplo de proteção das trabalhadoras, que poderiam contar com a contribuição de outros agentes públicos e privados, limitando muito a construção de uma cultura nacional contra o assédio e a violência de gênero no ambiente de trabalho.

Assim, conclui-se que ambas as normativas representam importantes avanços para a efetivação do direito à saúde mental de mulheres no trabalho, porém, como exposto no decorrer deste artigo, a proteção da lei nacional ainda é limitada. No caso de o Brasil, de fato, ratificar a Convenção, o controle de convencionalidade permitiria que tal norma fosse interpretada e aplicada de forma compatível com os padrões internacionais, ampliando a proteção para além dos casos expressamente previstos na legislação nacional, fortalecendo a efetividade dos direitos previstos na C190.

## REFERÊNCIAS

BELTRAMELLI NETO, Silvio. Direito humano ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: Uma norma de jus cogens constitutiva do trabalho decente. **Direito, Processo e Cidadania**, v. 3, n. 2, p. 31-66, 2024. Disponível em:  
<https://www1.unicap.br/ojs/index.php/dpc/article/download/2838/2500/10645>. Acesso em 24 set. 2025.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, v. 51, p. 183–202, 2017. Disponível em:  
[https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/revista-do-tribunal-eletronica/2017/r-51-2017.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2017/r-51-2017.pdf). Acesso em: 27 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 set. 2022. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm). Acesso em: 22 set. 2025.

CRUZ, Alexandre Corrêa da. A Convenção 190 da OIT e seu potencial emancipatório. **Revista da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 3, n. 6, p. 83-112, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/156>. Acesso em: 22 set. 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DA SILVA, Hélcia Daniel; DE CARVALHO RAMOS, Lila de Fátima; MACÊDO, Kátia Barbosa. O assédio moral em profissionais de saúde em uma organização pública. **QUALIA-A ciência em movimento**, v. 2, n. 1, p. 48-74, 2016. Disponível em:  
<https://unifan.edu.br/revistas/index.php/RevistaICSA/article/download/506/403>. Acesso em: 24 set. 2025.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. Porto Alegre-São Paulo: Editora Dublinense, 2017.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **19º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: FBSP, 2025. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/f62c4196-561d-452d-a2a8-9d33d1163af0>. Acesso em: 22 set. 2025.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. 7. ed. Belo Horizonte: Âyné, 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

MACHADO, Fernanda de Vargas; GÓES, Maurício de Carvalho. Desafios à aplicação dos princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente de trabalho para o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente. **Revista da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 4, n. 7, p. 83–118, 2022. DOI: 10.70940/rejud4.2022.174. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/174>. Acesso em: 22 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho**. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C190). Acesso em: 22 set. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; et al. **Uma introdução à C190 da OIT: combate ao assédio e violência no trabalho**. FGV Direito SP, Relatório de Pesquisa, 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/c3accc93-9173-44ba-9b17-a631f0fb3922>. Acesso em: 22 set. 2025.

SANTOS, Cláiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 65, n. 102, p. 958-970, out. 2022. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2876>. Acesso em: 22 set. 2025.

SCHAVETOCK, Cristina Denise; MAIERON, Alexandra Johann; MOURA, Analice Schaefer de. Programa Emprega + Mulheres: medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho das empresas privadas. **Revista de Direito Dom Alberto**, v. 7, n. 1, p. 47–69, 2024. Disponível em: <https://revista.domalberto.edu.br/index.php/revistadedydomalberto/article/download/984/834>. Acesso em: 22 set. 2025.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 22 set. 2025.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2022. E-book.

SOUZA, Beto. **Feminicídio bate recorde no Brasil em 2024, diz estudo**. CNN Brasil, 24 jul. 2025. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/feminicidio-bate-recorde-no-brasil-em-2024-diz-estudo/>. Acesso em: 22 set. 2025.