

# COMISSÃO DE RELAÇÕES EXTERIORES E DE DEFESA NACIONAL

## MENSAGEM Nº 86, DE 2023

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

**Autor:** PODER EXECUTIVO

**Relatora:** Deputada FERNANDA MELCHIONNA

### I - RELATÓRIO

Em conformidade com o artigo 49, inciso I, combinado com o art. 84, inciso VIII, da Constituição Federal, o Excelentíssimo Senhor Presidente da República submete à consideração do Congresso Nacional a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho.

O texto convencional é composto por um longo preâmbulo e pela parte dispositiva. Em síntese, na parte preambular, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: reconhece “o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio”; recorda a responsabilidade de os Membros promoverem um ambiente de tolerância zero à violência e ao assédio; e destaca que “a violência e o assédio baseados no gênero afetam de forma desproporcional mulheres e meninas”.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fernanda Melchionna  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD239256423600>

LexEdit  
CD239256423600

A parte dispositiva da Convenção é integrada por 20 (vinte) artigos. O Artigo 1º define as expressões utilizadas no instrumento internacional, como “violência e assédio” e “violência e assédio baseados no gênero”.

A Convenção aplica-se a todos os setores, públicos ou privados, da economia formal ou informal, e protege trabalhadores assalariados, estagiários, aprendizes, voluntários, pessoas à procura de emprego e indivíduos que exercem a autoridade, os deveres ou as responsabilidades de um empregador.

De acordo com o Artigo 4º, o Membro que ratificar a Convenção “deverá respeitar, promover e assegurar o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio”, adotando uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero. Tal abordagem, entre outras medidas, deverá incluir: a) a proibição legal da violência e do assédio; b) políticas relevantes; c) acesso às vias de recurso, de reparação e apoio para as vítimas; e d) o estabelecimento de sanções.

O Artigos 6º determina que os Membros deverão adotar leis no sentido de garantir o direito à igualdade e à não discriminação no emprego, em particular às mulheres trabalhadoras e “a outras pessoas pertencentes a um ou a vários grupos vulneráveis, ou a grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de forma desproporcional pela violência e o assédio no mundo do trabalho”.

Por seu turno, os Artigos 7º, 8º e 9º do instrumento tratam da proteção e prevenção. Nesse contexto, todo o Membro deverá adotar leis e regulamentos que definam e proíbam a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados em gênero.

A aplicação da lei e a reparação dos danos causados às vítimas de violência e assédio são regulados no Artigos 10º. Esse dispositivo determina que os Membros deverão acompanhar e controlar a aplicação das leis relativas à violência e assédio no trabalho, inclusive à baseada em gênero, garantindo o acesso às vias de recurso e à reparação eficazes, bem como protegendo a privacidade das pessoas envolvidas e a confidencialidade.

 LexEdit  



Em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, os Membros se comprometem, no âmbito das respectivas políticas públicas, a abordar e oferecer orientações sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, a segurança e a saúde no trabalho, a igualdade, a não discriminação e a migração.

Conforme o Artigo 12º, as disposições convencionais devem ser aplicadas por meio de leis e regulamentos nacionais ou de acordos coletivos.

Os Artigos 13º a 20º agrupam as denominadas “disposições finais”. Esses dispositivos tratam do processo de ratificação e da denúncia do instrumento, bem como estabelece deveres ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho no que se refere à Convenção.

O texto convencional vinculará apenas os Membros da OIT, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho, podendo ser denunciado dez anos após a data da primeira entrada em vigor, mediante comunicado ao referido Diretor, sendo que a denúncia “não terá efeito até um ano após a data do registro”.

Nos termos do Artigo 20º, consideram-se autênticas as versões da Convenção em inglês e francês.

É o relatório.

## II - VOTO DA RELATORA

Adotada durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada de 10 a 21 de junho de 2019, a Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tem por finalidade proteger, contra atos de violência e assédio, trabalhadores, independentemente da situação contratual e do local de trabalho, estagiários, aprendizes, voluntários e pessoas à procura de emprego, bem como indivíduos que exercem autoridade ou as responsabilidades de um empregador.



Até a presente data, a Convenção foi ratificada por 27 (vinte e sete) Estados, entre os quais Grã-Bretanha, Espanha, Itália, Uruguai, Peru e Argentina, sendo que, até abril de 2024, o texto deverá entrar em vigor para 9 (nove) países<sup>1</sup>.

O reconhecimento da OIT de que o trabalho digno é incompatível com a violência remonta à Convenção nº 4, Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres, de 1919. Desde então, a Organização adotou uma série de normas relativas a formas específicas de violência e assédio, sendo que nenhuma dessas normas tinha por objetivo principal a erradicação dessas condutas.

O pioneirismo da Convenção em análise consiste, portanto, no fato de ser o primeiro compromisso internacional, no âmbito da OIT, a tratar especificamente de questões relativas à violência e ao assédio na esfera do trabalho.

Logo no Artigo 1º, percebe-se a preocupação dos negociadores em conferir a maior efetividade possível à Convenção, ao definir o que deve entender por “violência e assédio” e “violência e assédio baseados no gênero”. Tais definições são suficientemente amplas para incorporar toda sorte de comportamentos ou práticas inaceitáveis, que “causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico”, incluindo o denominado assédio sexual.

Embora grande parte de seus artigos destinem-se a obrigar os Membros a editar leis e regulamentos internos, é certo que a Convenção estabelece hipóteses, parâmetros e formalidades que deverão ser observados na edição das referidas normas internas. Nesse contexto, é digno de relevo o disposto no § 2º do Artigo 4º, que cuida da abordagem a ser adotada pelos Membros nos casos de violência e assédio. Tal abordagem deverá:

(a) proibir legalmente a violência e o assédio;

<sup>1</sup> Fonte: Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho da OIT.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:399981\\_0](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:399981_0). Acesso em 13/06/2023.



\* C D 2 3 9 2 5 6 4 2 3 6 0 \*

(b) garantir que políticas relevantes abordem a violência e o assédio;

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

(d) estabelecer mecanismos de controle da aplicação e do acompanhamento ou fortalecer os mecanismos existentes;

(e) garantir a vítimas o acesso a vias de recurso e de reparação e a medidas de apoio;

(f) prever sanções;

(g) desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e de formação, assim como atividades de sensibilização, de forma acessível, segundo proceda; e

(i) garantir meios efetivos de inspeção e de investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio da inspeção do trabalho ou de outros órgãos competentes.

Não cabe aqui fazer uma retrospectiva das ações da comunidade internacional sobre o problema do assédio e da violência no mundo do trabalho, mas é importante destacar que o fenômeno foi objeto de detida análise no Relatório V, do Bureau Internacional do Trabalho.

Intitulado “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”<sup>2</sup>, o documento, cuja elaboração precede a Convenção em análise, traça um panorama do problema em nível mundial, abordando seus impactos, causas, fatores de risco e grupos particulares, incluindo a denominada “violência de gênero”.

No último capítulo, o mencionado documento do Bureau Internacional do Trabalho registra que “os países têm tentado corrigir a situação através de diversos meios como, por exemplo, a adoção de regulamentos penais, laborais, antidiscriminação e sobre a segurança e saúde

---

<sup>2</sup> Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Relatório V. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2018.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_725992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf). Acesso em 15/06/2023.



\* C D 2 3 9 2 5 6 4 2 3 6 0

no trabalho, apoiando-se em políticas, atividades formativas e outras iniciativas". E que, apenas alguns dos 80 países analisados, "adotaram uma abordagem integrada da ação contra a violência e o assédio".

Em razão disso e da inexistência de uma norma jurídica internacional que trate da violência e do assédio no mundo do trabalho, o Bureau conclui que a adoção de um instrumento internacional seria oportuna e pertinente. A Convenção, ora apreciada, vem, portanto, suprir essa lacuna.

Após a elaboração da Convenção, em 2022, foi publicada a primeira pesquisa global sobre violência e assédio no trabalho<sup>3</sup>. Esse estudo, realizado pela OIT, pela *Lloyds's Register Foundation* e pelo Gallup, revela que mais de uma em cada cinco pessoas já sofreram alguma modalidade de assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual. O mesmo documento indica que os grupos com maior probabilidade de sofrer assédio é composto pelos jovens, trabalhadores migrantes, mulheres e pessoas que sofreram algum tipo de discriminação.

No que se refere especificamente ao assédio e à violência praticados contra mulheres, recente pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública revelou que as todas as formas de violência contra a mulher apresentaram crescimento acentuado no ano de 2022. Dentre as modalidades de violência, o assédio sexual, no ambiente de trabalho e no transporte público, atingiu níveis inimagináveis<sup>4</sup>. O documento cita, ainda, uma pesquisa desenvolvida pelo Think Olga, que “demonstrou que 99,6% das mulheres brasileiras já sofreram alguma forma de assédio”<sup>5</sup> e que a segunda forma mais frequente de assédio, citado por 18,6% das mulheres ouvidas, foram os comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho.

Tendo em conta o cenário revelado pelos estudos acima citados, verifica-se a relevância da presente Convenção nº 190, da OIT, que se

<sup>3</sup> Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/wcms_863095.pdf). Acesso em 15/06/2023.

<sup>4</sup> Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil – 4<sup>a</sup> edição, 2023. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em 15/06/2023.

<sup>5</sup> Op. Cit. Pag. 37.



unirá às normas de natureza protetiva vigentes, relativas ao combate à violência e ao assédio praticados contra os trabalhadores.

Ademais, a incorporação da Convenção ao ordenamento jurídico nacional também indicará à comunidade internacional o firme compromisso brasileiro em eliminar as condutas descritas, inclusive com a punição dos culpados.

Em face do exposto, VOTO pela aprovação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, nos termos do anexo projeto de decreto legislativo.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Deputada FERNANDA MELCHIONNA  
Relatora

2023-8697



# COMISSÃO DE RELAÇÕES EXTERIORES E DE DEFESA NACIONAL

## PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO N° , DE 2023

(Mensagem nº 86, de 2023)

Apresentação: 20/06/2023 11:06:46:420 - CREDN  
PRL 1 CREDN => MSC 86/2023  
PRL n.1

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

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É aprovada a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho.

Parágrafo único. Nos termos do inciso I do art. 49 da Constituição Federal, ficam sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida Convenção, bem como quaisquer ajustes complementares que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 2º Este decreto legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Deputada FERNANDA MELCHIONNA  
Relatora

2023-8697



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fernanda Melchionna  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD239256423600>



LexEdit

\* C D 2 3 9 2 5 6 4 2 3 6 0 0 \*