

# **VIOLÊNCIA E ASSÉDIO**

**NO AMBIENTE DE TRABALHO**



**PROMOÇÃO DA  
CONVENÇÃO Nº 190  
DA ORGANIZAÇÃO  
INTERNACIONAL  
DO TRABALHO**

# DIRETORIA EXECUTIVA

**Cleiton dos Santos Silva**

Presidente

**Sebastião Tavares de Oliveira**

Vice-presidente

**Ayr José Cícero de Sá**

Secretário-geral

**José Avelino Barreto Neto**

Secretário de Administração e Finanças

**Wescly Mendes de Queiroz**

Secretário de Assuntos Jurídicos

**Talita Régia da Silva**

Secretária de Organização do Ramo Financeiro

**Ilva José Alves**

Secretária de Formação Sindical

**Sérgio Trindade**

Secretário de Imprensa e Divulgação

**Arlson da Silva**

Secretário de Relações Políticas e Sindicais

**Maria de Jesus Demetrio Gaia**

Secretária de Relações Institucionais

**Rafaella Gomes Freitas de Oliveira**

Secretária de Saúde e Condições de Trabalho

**Laudelino Vieira dos Santos**

Secretário de Política de Igualdade

**Neide Maria Rodrigues**

Secretária de Bancos Privados

**Edson Azevedo dos Anjos Gomes**

Secretário de Bancos Públicos

**Elter de Queiroz Nobrega**

Secretário de Política Socioambiental

**Ivone Colombo da Silva**

Secretária de Cooperativas de Crédito

**Elis Regina Camelo Silva**

Secretária da Mulher

**Jessica do Nascimento Silva**

Secretária da Juventude

**Leonice Maria Pereira de Souza**

Secretária de Combate ao Racismo

## ELIMINAR O ASSÉDIO E A VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A categoria bancária tem uma longa história de combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho e sabe por experiência própria que eles estão entranhados na cultura das empresas e causam danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos. Alcançou conquistas, mas há um imenso percurso a percorrer para acabar com a violência e o assédio, que tem as mulheres como as principais vítimas.

Essa luta ganhou amplitude quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em junho de 2019 a Convenção 190, o primeiro tratado internacional que define com mais precisão o que é ‘violência e assédio no mundo do trabalho’ e aponta medidas para enfrentar a violência e o assédio, cobrindo trabalhadores e trabalhadoras de todos os setores, público e privado, nas zonas rurais e urbanas, na economia formal e informal.

Até o momento, apenas 22 dos 187 Estados membros da OIT ratificaram a Convenção, e o Brasil não está entre eles. Com a posse de um governo democrático e popular em janeiro último, os trabalhadores e trabalhadoras precisam se mobilizar para exigir que o Brasil ratifique a Convenção 190.

É com o objetivo de conscientizar as bancárias e bancários para a gravidade desse problema, e envolvê-los nessa batalha, que a Fetec-CUT/CN, por iniciativa da Secretaria da Mulher, está lançando essa cartilha, em parceria com o Instituto Kaosu.

Além dos 20 artigos da C190, como a Convenção da OIT passa a ser conhecida, também publicamos comentários contextualizados para facilitar a compreensão dos leitores e leitoras. Compartilhe essa cartilha e se comprometa com pequenos passos que contribuirão com essa causa que afeta a todos.

**Elis Regina Camelo Silva**

Secretária da Mulher da Fetec-CUT/CN

# PREFÁCIO

A violência e o assédio nos ambientes profissionais são problemáticas que afetam trabalhadores diariamente, na maioria das vezes sem que eles percebam. Contudo, seus prejuízos podem ser irreversíveis a partir do momento que afetam a saúde mental dia após dia até que leva trabalhadores saudáveis a quadros depressivos, baixo rendimento ou até ao suicídio.

É um assunto sério e que deve ser combatido. O assunto ainda é obscuro no cenário brasileiro, seja por ser difícil de ser constatado e comprovado, por não haver canais eficientes de denúncia e também por não ter legislação vigente que o aborde de maneira adequada.

Se considerar ainda as violências e agressões no ambiente de trabalho com as mulheres, o contexto é desastroso, conforme constatado em pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje) que aponta que:

**72%**  
DAS MULHERES JÁ  
**SOFERAM ASSÉDIO  
E VIOLÊNCIA NO  
TRABALHO.**



Ante o cenário que existe com relação a essas agressões e seus impactos negativos no desenvolvimento da sociedade mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a **Convenção nº 190** em 10 de junho de 2019, que trata especificamente sobre violência e assédios praticados no ambiente de trabalho, a fim de que os países que a ratificarem estabeleçam suas legislações sobre o tema.

Mais do que simplesmente abordar o assunto, a Convenção se destaca pela sua importância ao ponto em que define o que caracteriza práticas de violência e assédio na rotina profissional, assim como traz recomendações de como os países podem punir, controlar e promover práticas que combatam esses atos.

A edição deste documento tem grande valia e impacto no cenário brasileiro, uma vez que em nosso país não há legislação específica com relação a essa temática, apesar da recorrência de casos que são constatados de diversas formas, inclusive com apontamento do Tribunal Superior do Trabalho.

Outro ponto importante e de destaque inovador é a abordagem que o texto da Convenção traz com o recorte da violência sofrida em razão do gênero e as proteções devidas no ambiente de trabalho por quem sofre violência doméstica.

A partir desta Convenção, que ainda não possui tradução oficial para o português, apresentamos esta Cartilha, a fim de que ela seja divulgada de maneira acessível e linguagem prática no cenário de trabalho brasileiro.

Essa releitura tem como objetivo expandir a compreensão do texto da Convenção nº 190 da OIT, torná-la factível, ser apoio para os trabalhadores que vivenciam situações de assédio e violência, e engajar toda a classe para que a Convenção se torne oficialmente respeitada no Brasil.

Um texto que defende e protege direitos fundamentais e humanos apenas cumpre seu papel quando colocado em prática pela sociedade. E é essa a proposta desta Cartilha: **permitir que a Convenção nº 190, da OIT, se fortaleça a partir do conhecimento e consciência de todos e ocorra a aderência do Brasil a este documento tão importante.**



MAS, ANTES DO INÍCIO DA LEITURA,  
TALVEZ SEJA CONVENIENTE  
**RESponder ALGUMAS PERGUNTAS.**



---

International  
Labour  
Organization

## O QUE É A OIT?

A OIT é a sigla para **Organização Internacional do Trabalho**, que é uma agência originada na Organização das Nações Unidas (ONU) e tem como papel e objetivos principais dar oportunidade e garantir que, em um aspecto mundial, homens e mulheres possam exercer trabalhos em condições humanas saudáveis e decentes.

**Caso deseje saber mais, acesse:**

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

## QUAL A IMPORTÂNCIA DAS CONVENÇÕES DA OIT?

As Convenções da OIT geralmente têm caráter de normativos e tratam de assuntos fundamentais para os objetivos da OIT e geram obrigações aos países membros que ratificarem a respectiva Convenção, como por exemplo legislar sobre o tema proposto.

## O BRASIL E A OIT

O nosso país está presente na OIT desde sua fundação, em 1950, e até o momento já ratificou 96 importantes Convenções da organização. Com relação à Convenção 190, em específico, ainda não houve sua aderência até a edição desta Cartilha.

**BOA LEITURA!**

# LEITURA E ANÁLISE BASILAR DOS ARTIGOS DA CONVENÇÃO N° 190

A PARTIR DAQUI VOCÊ PODERÁ **LER OBSERVAÇÕES IMPORTANTES E PONTUAIS DE CADA UM DOS ARTIGOS** PARA UMA LEITURA LEVE, MAS GRANDE ABSORÇÃO PARA A COMPREENSÃO DO TEMA. OBSERVE QUE **HAVERÁ UM COMENTÁRIO SOBRE O ARTIGO E NA SEQUÊNCIA O TEXTO TRANSCRITO INTEGRAL** DA CONVENÇÃO, CASO QUEIRA LER.

## PREÂMBULO

A Convenção nº 190 se inicia com o lembrete de importantes declarações universais já existentes que defendem a importância da construção e manutenção de um ambiente de trabalho que respeite os direitos humanos fundamentais para o fortalecimento da saúde mental, aumento da produtividade e melhoria da rotina profissional, entre muitos outros aspectos positivos para a vida dos trabalhadores e consequentemente das instituições que os empregam.

Importante destacar, ao lermos o preâmbulo, que ao elencar cada uma das declarações já existentes e relacioná-las com a Convenção nº 190, que para garantirmos um ambiente de trabalho saudável e eficiente devemos fomentar a prática de documentos que preconizam isso e que foram desenvolvidos para servir como base dessas garantias. Entretanto, se não forem popularizadas, não passarão de textos em papéis.



## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, e tendo aí reunido na sua 108ª Sessão (Centenário) a 10 de junho de 2019, e recordando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e oportunidades iguais, e reafirmando a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, e recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção 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 de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, e reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio, e recordando que os membros têm a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio, e reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, e reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho, e considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade, e reconhecendo que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, e considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica, e tendo decidido sobre a adoção de determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, que constitui o quinto ponto da agenda da sessão, e tendo determinado que essas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional, adota este vigésimo primeiro dia de junho do ano de dois mil e dezenove a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019.”

# I. DEFINIÇÕES

## ENTENDA O ARTIGO 1º

Este capítulo estabelece a definição considerada para a caracterização de violência e assédio no mundo do trabalho, segundo o texto da Convenção.

Vale observar que evidenciaram que para ocorrer a caracterização de assédio ou violência não precisa haver vários atos, sendo que caso haja um só ato já poderá ser considerada como ato de violência ou assédio.

Destaca-se ainda a inclusão dos atos em razão do gênero, somando-se o assédio sexual.

É de extrema importância que quando uma pessoa realizar algum tipo de denúncia que se enquadre neste contexto haja um acolhimento sem julgamentos para que a vítima não se sinta intimidada ou seja desencorajada a seguir com a denúncia.

Sempre que são realizadas denúncias dessa esfera, de forma indireta, há um movimento de combate para que os agressores percebam o que não será tolerado e pense duas vezes antes de adotar uma postura assim.

## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

1. Para efeitos da presente Convenção:
  - (a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
  - (b) o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigidos às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.
2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

Imagem: Freepik.com



## II. ÂMBITO

### ENTENDA O ARTIGO 2º

Este artigo trata de esclarecer a quem a Convenção protege.

Resume-se basicamente em proteger todos os trabalhadores, contudo deixa claramente específico que trabalhadores informais também podem se enquadrar nesse tipo de assédio e violência, assim como se em uma situação a vítima não trabalhava mais para a instituição, mas um dia o fez, ainda assim será considerada como enquadrada na Convenção.

Os estagiários, aprendizes e trabalhadores voluntários também ganharam destaque especial, o que é essencial para que não haja possibilidades de exclusão ou isenção de responsabilidades quando houver violência ou assédio em que essas pessoas sejam vítimas.



Imagem: Freepik.com

### TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

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.

## ENTENDA O ARTIGO 3º

Aqui é estabelecido o que seria considerado ambiente de trabalho para que não haja a limitação apenas de que essa definição e o enquadramento ocorra caso a violência ou assédio.

A Convenção fez questão de abranger situações que o contexto ocorre em trabalhos remotos ou à distância, por exemplo, quando aborda em sua alínea “d” o ambiente tecnológico que vivenciamos hoje.

Um outro ponto que não deve ser esquecido é o trajeto da residência do trabalhador até o seu trabalho, ou deslocamentos entre atividades profissionais que também são incluídos no escopo.



Imagem: Freepik.com

## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

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 deslocamentos, 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.

# III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

## ENTENDA O ARTIGO 4º

O artigo que trata dos princípios fundamentais nos traz as ações e abordagens básicas para que a Convenção seja aplicada na prática pelos países que a ratificarem.

### PARA TANTO, PODEMOS RESUMIR EM UM CAMINHO QUE:

- 1** ESTABELEÇA A PROIBIÇÃO EXPRESSA DE ATOS DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO
- 2** INCLUA ABORDAGENS SOBRE O TEMA EM ATIVIDADES DE OUTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES EM PROL DOS TRABALHADORES
- 3** IMPLEMENTE CANAIS DE ACOMPANHAMENTO E CONTROLE DOS CASOS OCORRIDOS
- 4** FORME, CAPACITE E CONSCIENTIZE PESSOAS
- 5** INVESTIGUE E PUNA OS ATOS APURADOS
- 6** DEFINA O PAPEL DE CADA UM NA SOCIEDADE COM RELAÇÃO AO TEMA.

# O QUE PODEMOS FAZER?



Imagem: Freepik.com

Para que tudo isso seja possível é importante que gestões dos ambientes de trabalho formatem grupos ou reuniões periódicas para promover pequenas ações que abordem o tema e não o deixem ficar esquecido, pois sempre haverá uma vítima precisando de apoio ou que está sofrendo, sem saber que passa por uma violência ou assédio.

Para além disso, um canal de denúncia ético e imparcial deve ser estabelecido com o intuito de apurar o caso, apoiar a vítima, denunciar o agressor e promover dados que oportunizem outras ações.

Nos locais de trabalho em que não houver gestões engajadas com o tema é válido que um grupo de pessoas se reúna para levar a temática ao alto escalão e abrir a discussão sobre esse problema que gera prejuízos para todos.

## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

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;
  - (g) prever sanções;
  - (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
  - (i) 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 2 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.

## ENTENDA O ARTIGO 5º

Assim como em todos os casos que envolvem assédio e violência, nem sempre é fácil identificar e enquadrar situações ocorridas com alguns trabalhadores.

Por mais que a definição esteja bem escrita e fundamentada, ela é genérica e abrangente, de forma propositiva, visto que os atos que possam causar danos às vítimas e que caracterizariam a agressão não são totalmente classificáveis e previsíveis. Ainda mais em decorrência do avanço da sociedade, suas formas de interagir e com a tecnologia, alguns atos novos podem ser praticados e seria delicado realizar a limitação do que efetivamente se enquadraria como assédio ou violência no ambiente de trabalho.

Entretanto, algumas práticas claramente podem ser enquadradas, e por isso este artigo traz de forma expressa a necessidade de compromisso com os direitos fundamentais, eliminação de trabalhos análogos ao de escravidão, ao trabalho infantil, entre outros que não há dúvidas de que sejam prejudiciais e abomináveis à saúde da vida do trabalhador.



Imagem: Freepik.com

## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

Com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

## ENTENDA O ARTIGO 6º

O artigo aborda a necessidade de serem promovidas ações e políticas com recortes específicos aos grupos mais vulneráveis, lembrando que a Convenção trata da violência e assédio a qualquer tipo de trabalhador, sem discriminações.

E por isso, ante a consciência de que grupos mais vulneráveis precisam de abordagens distintas e olhar ainda mais atento, pois possuem maior chance de sofrerem tais agressões, a Convenção destacou o apoio especial a esses grupos, como mulheres, pessoas em estado de pobreza, indígenas, entre outros.



# O QUE PODEMOS FAZER?



À medida que avançamos em criar ao menos pequenos grupos de trabalhadores que promovam ações rotineiras a fim de conscientizar sobre o tema e dar apoio e acolhimentos às vítimas, vale levantar discussões e levantamentos de que tipos de vulnerabilidades existem na instituição e trabalhar a demanda e conscientização com olhares diversos, sem encaixar todos em uma mesma perspectiva, pois as pessoas vivenciam situações diferentes a depender do recorte que estão no ambiente, não só em questão de gênero, raça e classe social, mas também por conta da região que mora, do cargo que exerce, entre outras variáveis.

## **TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)**

Cada membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo as mulheres trabalhadoras, bem como os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

# IV. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

## ENTENDA OS ARTIGOS 7º, 8º E 9º

A adoção de medidas práticas que concretizem as palavras descritas na Convenção é o princípio para que o combate às violências e assédios ocorra efetivamente.

Sendo assim, nesses artigos são definidas as medidas que garantem proteção e prevenção mínimas no cenário desse problema social.

Algumas delas se não exercidas prejudicam o desenvolvimento e sucesso das demais ações. Precisamos compreender que para uma boa cultura se estabelecer e práticas negativas, mas frequentes, cessarem o trabalho é árduo e deve ser contínuo. Apenas a promoção de uma palestra anual não gera resultados.

Por óbvio, são diversos os temas e preocupações paralelas ao tema desta Convenção, mas é viável que se estabeleçam dinâmicas que convergem entre si, bem como definir uma agenda para a realização dessas medidas basilares existentes.

Um dos pontos deste artigo dita sobre um passo importante que é analisar os dados do ecossistema, que pode ser feito de uma maneira “micro”, dentro de cada instituição, a fim de se verificar quais as modalidades de trabalho e setores que mais sofrem assédios e violências.

Veja, aderir a essa medida é um ponto básico inicial para que se entenda o cenário de maneira específica e se construam políticas eficazes e não apenas políticas genéricas que muitas vezes não se encaixam no contexto daquele ambiente.

Também se destaca neste artigo o reforço que se faz presente basicamente em toda a Convenção: a conscientização. Apenas a conscientização gerará movimentos para o combate a essas agressões. Falar sobre o tema, oportunizar discussões e enviar rotineiramente materiais promovem a absorção diária na mente humana e faz com que naturalmente se aprenda e reconheça violências e assédios, o que conseqüentemente gera diminuição das condutas e aumento de controle.

# O QUE PODEMOS FAZER?

É interessante que os grupos que sejam formalizados para tratar dessa temática, ao invés de iniciarem sem propósito específico e com conscientizações desconexas, fizessem a avaliação deste artigo e buscasse cumprir cada uma das medidas expostas a partir de uma agenda de trabalho.



## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

### Artigo 7

Sem prejuízo e de acordo com o artigo 1º, cada membro deverá adotar 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.

### Artigo 8

Cada membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:

- (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os setores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e
- (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

### Artigo 9

Cada membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam 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, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
- (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;
- (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.



Imagem: Freepik.com

## V. APLICAÇÃO E REPARAÇÃO

### ENTENDA OS ARTIGOS 9° E 10°

Além de adotar medidas preventivas, se faz indispensável que haja a definição tanto pelo Poder Público como das iniciativas privadas em constatar, analisar e punir as ações que se concretizem nas agressões, porque, em especial no Brasil, quando não há punição, não há respeito mínimo das boas práticas.

Portanto, este artigo nos traz as medidas adequadas para fiscalizar e reparar esses atos.

É possível, por exemplo, criar processos internos que estabeleçam um canal de denúncias (com possibilidade de anonimato), onde o caso será remetido para uma análise técnica e adotadas medidas para ouvir o possível agressor ou ainda implementar sanções já previstas na esfera trabalhista.

## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

1. Cada membro deverá tomar medidas adequadas para:
  - (a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;
  - (b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como: (I) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho; (II) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho; (III) tribunais ou jurisdições; (IV) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e (V) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;
  - (c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente;
  - (d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;
  - (e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de gênero, ao apoio, aos serviços e reparações;
  - (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;
  - (g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e
  - (h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.

# VI. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

## ENTENDA O ARTIGO 11º

A arma de combate principal que é a orientação e promoção da consciência é abordada aqui como compromisso em especial do Poder Público, inclusive com a fomentação de recursos.

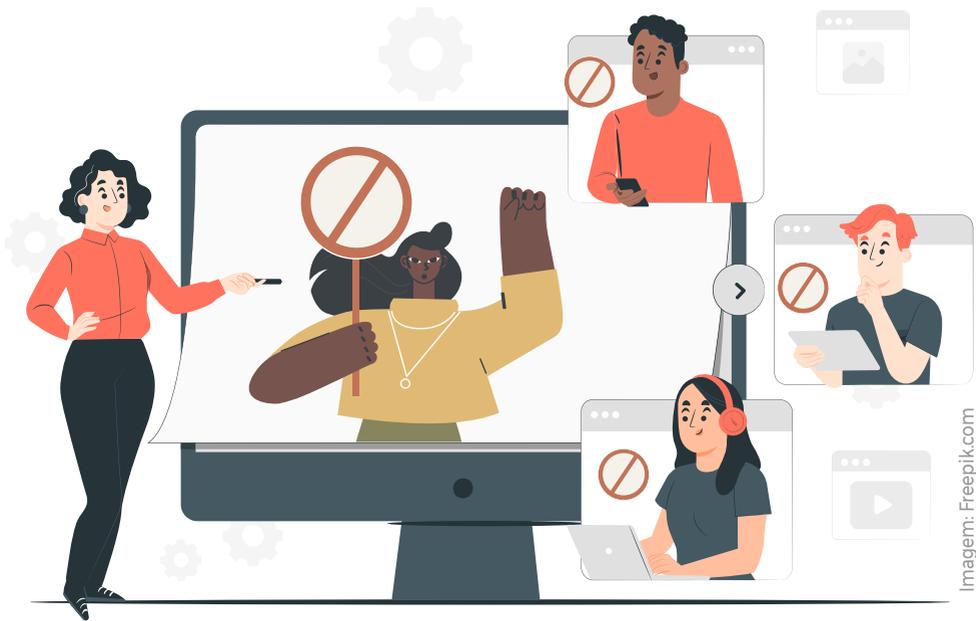


Imagem: Freepik.com

## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

Cada membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que:

- 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;
- 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
- sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.



Imagem: Freepik.com

## VII. MÉTODO DE APLICAÇÃO

### ENTENDA O ARTIGO 12º

Este artigo nos traz a perspectiva que a Convenção foi desenvolvida com olhar mundial basilar e que deve ser aplicada considerando como complementação as legislações pátrias vigentes em cada país.

A Convenção em si reforça e está totalmente alinhada com a legislação brasileira, o que sem dúvida favorece o cenário de aprovação de uma legislação pertinente ao tema e a tão aguardada adoção do Brasil à Convenção. Fato que ainda não ocorreu.

Até o momento de edição desta Cartilha, apenas 22 dos 187 países membros da OIT ratificaram a presente Convenção.

# VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

## TEXTO TRADUZIDO (NÃO OFICIAL)

### Artigo 13

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registro.

### Artigo 14

1. A presente Convenção será vinculativa apenas aos membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registadas pelo Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.
2. Entra em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois membros forem registradas pelo Diretor-Geral.
3. A partir daí, a presente Convenção entra em vigor para qualquer membro doze meses após a data do registro da sua ratificação.

### Artigo 15

1. O membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la após a expiração do período de dez anos a contar da data da primeira entrada em vigor da Convenção, por um ato comunicado ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registro. Essa denúncia não terá efeito até um ano após a data do registro.
2. Cada membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no ano seguinte ao da expiração do período de dez anos estipulado no parágrafo anterior, não exercer o direito de denúncia previsto no presente artigo, será vinculado por outro período de dez anos e, depois desse período, poderá denunciar esta Convenção dentro do primeiro ano de cada novo período de dez anos nos termos previstos no presente artigo.

## **Artigo 16**

1. O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que tenham sido comunicadas pelos membros da Organização.
2. Ao notificar os membros da Organização do registro da segunda ratificação que tenha sido comunicada, o Diretor-Geral deverá chamar a atenção dos membros da Organização para a data da entrada em vigor da Convenção.

## **Artigo 17**

O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho deverá comunicar ao Secretário Geral das Nações Unidas para o registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, os detalhes completos de todas as ratificações e denúncias registradas de acordo com as disposições dos artigos anteriores.

## **Artigo 18**

Na ocasião em que se considerar necessário, o Conselho Administrativo do Secretariado Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre o funcionamento da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão da sua revisão no seu todo ou em parte.

## **Artigo 19**

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção para rever a presente Convenção, salvo se a nova Convenção prever de outra forma:
  - (a) a ratificação por um membro da nova Convenção revisora envolverá ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante o disposto no artigo 15 acima, se e quando a nova Convenção revisora entrar em vigor;
  - (b) a partir da data em que a nova Convenção revisora entrar em vigor, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos membros.
2. Em qualquer caso, a presente Convenção permanecerá em vigor na sua forma e conteúdo atual para os membros que a tenham ratificado e que não tenham ratificado a Convenção revisora.

## **Artigo 20**

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

As versões em Inglês e Francês do texto da presente Convenção são igualmente autorizadas.

# ACOMPANHE POR AQUI AS NOTÍCIAS SOBRE A CONVENÇÃO 190



[ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm](http://ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm)



[feteccn.com.br](http://feteccn.com.br)



[contrafcut.com.br](http://contrafcut.com.br)



[cut.org.br](http://cut.org.br)



[dieese.org.br](http://dieese.org.br)



DIMINUIR OS  
CASOS DE **ASSÉDIO**  
**E VIOLÊNCIA** NO  
TRABALHO  
**É DEVER**  
**DE TODOS!**

**COMPARTILHE ESSA CARTILHA E SE  
COMPROMETA COM PEQUENOS PASSOS  
QUE CONTRIBUÍRÃO COM ESSA  
CAUSA QUE AFETA A TODOS.**

Idealização e coordenação:  
**Elis Regina Camelo Silva**

Autoria:  
**Karolyne Utomi**  
(Instituto Kaosu)

Designer gráfico:  
**Valdo Virgo**