

# Breve Guia para a C190 e a R206





## O que é a Convenção 190 (C190) da OIT e por que motivos é importante?

A C190 é a Convenção “[Violência e Assédio](#)”, adotada em 21 de junho de 2019 pela [Conferência Internacional do Trabalho](#). Estabelece o direito de todos a um mundo do trabalho isento de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero. É a primeira lei internacional a fazê-lo. A C190 é complementada pela [Recomendação 206](#) (R206), que faculta orientação mais pormenorizada sobre o modo como a Convenção deve ser aplicada a nível nacional.

### A violência e o assédio incluem apenas atos físicos?

Não. A Convenção define violência e assédio como “um leque de **comportamentos e práticas inaceitáveis**, ou ameaça da sua adoção, quer sejam de **ocorrência única ou repetida**, que visam resultar, resultam ou são propensos a resultar em **danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos**, e incluem a violência e o assédio com base no gênero”.

Por conseguinte, tal pode incluir o abuso físico e verbal, a intimidação individual e coletiva, o assédio sexual, as ameaças, o amedrontamento, a depreciação, a humilhação e a perseguição, bem como práticas de trabalho abusivas que originem danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos. Um exemplo de tais práticas pode ser

o das velocidades e metas excessivas em linhas de produção que resultem quotidianamente em dor e lesões dos trabalhadores.

O **impacto** pretendido, provável ou real do(s) comportamento(s) ou prática(s) é uma parte importante da definição.

### O que são a violência e o assédio com base no gênero no mundo do trabalho?

A Convenção define-os como violência e assédio dirigidos a pessoas devido ao seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e incluem o assédio sexual.

A violência e o assédio contra as mulheres por serem mulheres (por exemplo: a intimidação de mulheres grávidas ou os insultos sexistas e depreciativos) constituem violência e assédio com base no gênero. A violência e o assédio contra pessoas que sejam ou aparentem ser não conformes ou não binárias em termos de gênero também seriam violência e assédio com base no gênero.

## Quem está abrangido?

Todos os indivíduos no mundo do trabalho estão abrangidos, incluindo:

- empregados, conforme definidos pela legislação e pela prática nacionais;
- pessoas que trabalham, independentemente da sua situação contratual (incluindo, por exemplo, trabalhadores de agências de trabalho temporário, profissionais liberais, trabalhadores contratados através de negócios de plataforma);
- pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes;
- trabalhadores cujo emprego tenha cessado;
- voluntários;
- pessoas em busca de emprego e candidatos a emprego; e
- indivíduos que exerçam a autoridade, os deveres ou as responsabilidades de um empregador.

A Convenção aplica-se a todos os sectores, privados ou públicos, tanto na economia formal como na informal e seja em áreas urbanas ou rurais.

A Convenção exige que os governos reconheçam o importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal ao adotarem medidas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho. Além disso, os governos devem providenciar recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, bem como às suas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal.

## Por “mundo do trabalho” entende-se o local de trabalho físico, como um escritório ou uma fábrica?

O mundo do trabalho é um conceito mais vasto do que o mero local de trabalho físico.

O local de trabalho pode ser um espaço público, como acontece frequentemente com os trabalhadores da economia informal, como os vendedores de rua, comerciantes de mercados e apanhadores de resíduos, e com outros trabalhadores, como os guardas-florestais. Também pode ser um espaço privado, como acontece com os trabalhadores domésticos e de cuidados domiciliários, os profissionais que trabalham em casa e as pessoas em regime de teletrabalho.

A violência e o assédio no “mundo do trabalho” podem ocorrer durante eventos e atividades relacionados com o trabalho, incluindo reuniões e ações de formação fora das instalações, viagens por motivos profissionais e atividades sociais como festas de escritório ou atividades externas.

### Também pode ocorrer:

- nos lugares onde o trabalhador é pago, faz uma pausa para descanso ou para uma refeição ou utiliza instalações sanitárias, balneários e vestiários;
- através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as possibilitadas pelas tecnologias da informação e da comunicação (por exemplo: “ciberassédio”, “trolling online” ou mensagens eletrónicas ameaçadoras ou humilhantes);

- em alojamento providenciado pelo empregador (por exemplo, para trabalhadores domésticos internos ou dormitórios facultados a trabalhadores agrícolas sazonais); e
- nas deslocações de/para o trabalho: por exemplo, os empregadores podem fornecer transporte seguro de/para locais de trabalho distantes e melhorar as disposições de segurança para aqueles que trabalham fora do horário normal (turnos muito tardios ou muito madrugadores), e os governos também podem tomar medidas para melhorar a segurança nos transportes públicos; por exemplo, através de leis que penalizem eficazmente a violência e o assédio e de campanhas de consciencialização pública.

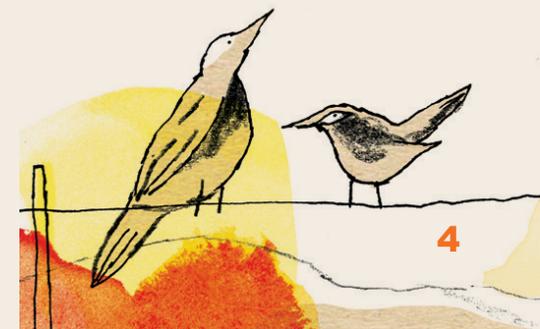
### **Todos são afetados da mesma forma pela violência e pelo assédio?**

Todos podem ser afetados pela violência e pelo assédio com base no género no mundo do trabalho. Porém, alguns trabalhadores podem estar em maior risco de sofrer violência e assédio.

A Convenção reconhece que as mulheres trabalhadoras e os trabalhadores sujeitos a discriminação e desigualdade e que pertençam a um ou mais grupos vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade são desproporcionalmente afetados pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

Por conseguinte, exige que os governos adotem leis, regulamentos e políticas que assegurem o direito a igualdade e não-discriminação no emprego e na profissão, no âmbito das medidas de prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção reconhece ainda que certos sectores ou profissões e regimes de trabalho podem expor os trabalhadores e outras pessoas interessadas a um maior risco de violência e assédio e exige que os governos identifiquem tais sectores, profissões e regimes de trabalho, em consulta com as organizações patronais e de trabalhadores, e tomem medidas de proteção eficazes. Entre os exemplos desses sectores, profissões e regimes de trabalho contam-se o trabalho noturno, o trabalho em isolamento, a saúde, a hotelaria, os serviços sociais, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, os transportes, a educação e o entretenimento. Acima de tudo, as medidas de prevenção da violência e do assédio não devem resultar na exclusão ou restrição da participação de mulheres e grupos vulneráveis em profissões, sectores ou trabalhos específicos.



## O que é um grupo vulnerável ou em situação de vulnerabilidade?

A Convenção não define estas expressões. No entanto, a Recomendação 206 que a acompanha determina que as referências a grupos vulneráveis e a grupos em situação de vulnerabilidade devem ser interpretadas de acordo com as normas laborais internacionais e os instrumentos de direitos humanos internacionais aplicáveis.

Este é um conceito em evolução, mas tais grupos, de acordo com as leis internacionais existentes, incluiriam os povos indígenas, as pessoas com deficiência, as lésbicas, as pessoas homossexuais e transgénero, as pessoas discriminadas por motivo de raça, cor, ascendência, origem nacional ou origem étnica e os trabalhadores migrantes. Os governos são especificamente instados a tomar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger os trabalhadores migrantes, em especial as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do estatuto de migrante, nos países de origem, trânsito e destino, conforme adequado, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho.

## O que envolve uma abordagem inclusiva, integrada e reativa ao género?

A C190 exige que os governos adotem leis e regulamentos para definir, proibir e prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género.

Para combater eficazmente a violência e o assédio, os governos têm de tomar medidas em várias áreas, incluindo as leis e políticas sobre trabalho e emprego, igualdade e não-discriminação, migração, saúde e segurança no trabalho e crime.

A C190 admite que a violência e o assédio com base no género **afetam desproporcionalmente as mulheres e raparigas** e exige uma abordagem inclusiva, integrada e reativa ao género que combata as causas e os fatores de risco subjacentes, incluindo os estereótipos de género, as formas múltiplas e interseccionais de discriminação e a **desigualdade nas relações de poder baseadas no género**.

As vítimas de violência e assédio com base no género no mundo do trabalho devem ter acesso efetivo a mecanismos de queixa e resolução de litígios reativos ao género, seguros e eficazes, incluindo tribunais especializados em casos de violência e assédio com base no género.

Devem também poder aceder a apoio, serviços e reparações, tais como serviços de aconselhamento, informações e emergência, cuidados e tratamentos médicos e apoio psicológico, abrigos e outros centros de crise e unidades policiais especializadas ou agentes com treino específico.

Os responsáveis pela aplicação da lei e pelas reparações, incluindo os inspetores do trabalho, a polícia e o poder judicial, devem receber formação e orientação reativas ao género, para conseguir identificar e combater a violência e o assédio com base no género e a discriminação contra grupos específicos de trabalhadores.

Os empregadores, trabalhadores e respetivas organizações devem receber e/ou desenvolver as referidas formação e orientação para assistência na prevenção e no combate da violência e do assédio no mundo do trabalho.

#### **Uma abordagem integrada requer também o seguinte:**

- estabelecer ou robustecer os mecanismos de aplicação e monitorização;
- assegurar o acesso das vítimas a reparação e apoio;
- prever sanções;
- desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação e promover a consciencialização em formatos acessíveis; e
- assegurar a inspeção e a investigação dos casos de violência e assédio.

#### **O que é a violência de terceiros e como a aborda a Convenção?**

A violência de terceiros é violência exercida por ou contra grupos ou indivíduos como clientes, consumidores, prestadores de serviços, utilizadores, doentes e elementos do público. Os governos

devem levar em conta esse aspeto como parte de uma abordagem integrada das leis, políticas e medidas para combater a violência e o assédio. Tal pode ser conseguido, entre outros meios, exigindo aos empregadores que protejam os trabalhadores da violência de terceiros.

Os empregadores podem tomar medidas para prevenir a violência exercida por e contra terceiros, por exemplo, através da realização de avaliações de risco adequadas, da adoção de medidas para reduzir os níveis de stress nos postos de trabalho de atendimento ao público e da prestação de formação ao pessoal para ajudar a lidar com situações tensas e a apaziguá-las.

#### **Os empregadores têm responsabilidades específicas nos termos da Convenção?**

A Convenção exige aos governos a promulgação de leis que obriguem os empregadores a tomarem medidas adequadas e proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e, em particular, na medida do razoavelmente praticável, a:

- (a) adotem e apliquem, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política sobre violência e assédio no local de trabalho;

(b) levem em conta a violência e o assédio, bem como os riscos psicossociais associados, na gestão da saúde e segurança no trabalho;

(c) identifiquem os perigos e avaliem os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, e tomem medidas para os prevenir e controlar; e

(d) facultem aos trabalhadores e outras pessoas interessadas informações e formação, em formatos acessíveis conforme adequado, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção conexas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas interessadas no respeitante à política do local de trabalho.

### **Por que motivo uma Convenção que trata do mundo do trabalho inclui a violência doméstica?**

Esta foi uma exigência fulcral dos sindicatos. Os perpetradores de violência doméstica podem ser colegas, nos casos em que ambos os parceiros trabalhem para o mesmo empregador, e podem seguir ou perseguir os seus parceiros no local de trabalho. Os trabalhadores sujeitos a violência doméstica podem perder o emprego e o rendimento devido ao absentismo frequente, à perda de concentração e à perda de motivação. A Convenção reconhece que a violên-

cia doméstica pode ter impacto no mundo do trabalho. Pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e o mundo do trabalho pode ser um ponto de intervenção essencial na atenuação ou redução dos impactos da violência doméstica. Por conseguinte, a Convenção exige que os governos tomem as medidas adequadas para reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do razoavelmente praticável, atenuar o seu impacto no mundo do trabalho.

Além disso, os governos devem promover o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva em todos os níveis, como meio de prevenir e combater a violência e o assédio e, na medida do possível, atenuar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho.

### **Os empregadores e os sindicatos podem auxiliar os trabalhadores sujeitos a violência doméstica, negociando:**

- licença com vencimento para as vítimas de violência doméstica;
- regime de trabalho flexível e proteção; e
- proteção temporária contra a demissão para as vítimas de violência doméstica.

Os empregadores e os sindicatos devem também: assegurar que a violência doméstica seja incluída nas avaliações de risco no local de trabalho; providenciar um sistema de encaminhamento para medidas públicas de atenuação da violência doméstica, onde elas existam; e promover a consciencialização sobre os efeitos da violência doméstica.

### **O que posso fazer se sofrer violência e assédio no trabalho?**

Pode haver uma situação ou situações em que seja vítima de violência e assédio ou em que presencie a ocorrência de violência e assédio contra outra pessoa.

#### **Em qualquer dos casos, é importante que tome medidas:**

- Diga a alguém. Se tiver um representante sindical, fale com ele. A política do seu local de trabalho deve conter informações sobre procedimentos de queixa e investigação, bem como medidas para proteger a sua confidencialidade e a privacidade de quaisquer pessoas envolvidas.
- Se acredita estar em risco de vida, saúde ou segurança devido a um perigo iminente e grave de violência e assédio, tem o direito de se afastar da situação. Também terá de informar a direção da sua empresa. Mais uma vez, um representante sindical pode auxiliar nessa matéria.

- Denuncie: se tiver testemunhado violência e assédio, informe o seu representante sindical e/ou o seu empregador. A política do seu local de trabalho deve incluir medidas para proteger os queixosos, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra a vitimização ou a retaliação.

#### **As vítimas de violência e assédio devem ter acesso a uma ou mais das reparações seguintes:**

- o direito de se demitirem com indemnização;
- a reintegração;
- a indemnização por danos adequada;
- uma ordem judicial a exigir a interrupção imediata de determinada conduta ou a alteração de políticas ou práticas.

As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho devem também ter acesso a compensação em caso de lesão ou doença psicossocial, física ou de outra natureza que as deixe incapazes de trabalhar.

## O que podem os sindicatos fazer para tornar as proteções da C190 e da R206 uma realidade?

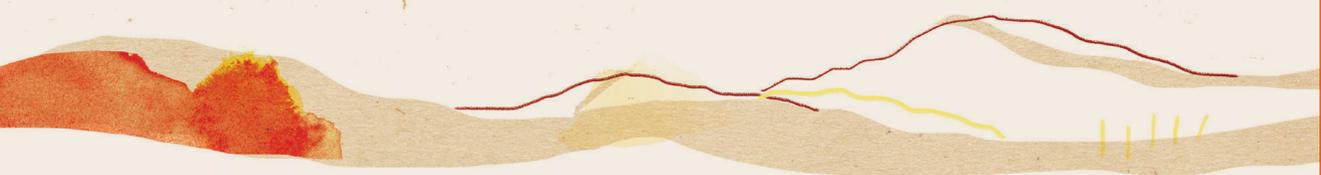
A violência e o assédio são incompatíveis com qualquer noção de trabalho digno. Afetam a capacidade das pessoas de obter trabalho e de o conservar, bem como o seu bem-estar físico e mental. Afetam a cultura do local de trabalho, a dignidade do trabalho e a produtividade. Por conseguinte, constituem uma questão essencial em torno da qual os sindicatos se podem organizar.

### Os sindicatos podem, entre outros atos:

- aderir à campanha para a ratificação da C190: [#Ratify C190!](#);
- dialogar e definir políticas com representantes governamentais e políticos a fim de prevenir, combater e remediar a violência e o assédio no mundo do trabalho;
- assegurar a inclusão nos acordos de negociação coletiva de medidas destinadas a prevenir, combater e remediar a violência e o assédio, em harmonia com a C190 e a R206;
- negociar políticas e procedimentos do local de trabalho sobre violência e assédio no mundo do trabalho;
- ministrar formação reativa ao género a representantes e delegados sindicais para a participação em avaliações de risco sobre violência e assédio no mundo do trabalho;

- providenciar formação e orientação reativas ao género a representantes e delegados sindicais sobre o tratamento de queixas e a prestação de apoio a vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho;
- promover a consciencialização e facultar informações e educação aos trabalhadores, em formatos acessíveis, sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo informações específicas sobre a violência e o assédio com base no género;
- assegurar que a violência e o assédio, incluindo os riscos e perigos psicossociais conexos, façam parte das medidas de saúde e segurança no trabalho;
- negociar políticas e procedimentos do local de trabalho que abordem a igualdade e a não-discriminação; e
- ministrar formação aos representantes e delegados sindicais sobre igualdade e não-discriminação, incluindo o tratamento de queixas de discriminação.

A C190 e a R206, obviamente, também se aplicam aos sindicatos. Estes devem tomar medidas para assegurar que as suas organizações e atividades estejam isentas de violência e assédio, em harmonia com a C190 e a R206, inclusive através de avaliações de risco, políticas do local de trabalho, formação, informação e consciencialização.



Isenção de responsabilidade: este breve guia não constitui nem visa constituir aconselhamento jurídico. Também não visa oferecer uma interpretação oficial ou definitiva da Convenção 190 e da Recomendação 206.

# Breve Guia para a C190 e a R206

International Trade Union Confederation  
[equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)

**Phone:** +32 (0)2 224 0211

**Fax:** +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1  
1210 Brussels  
Belgium

[www.ituc-csi.org/GBV](http://www.ituc-csi.org/GBV)

