The background features a stylized illustration of a woman in a red dress, her arms and torso visible. She is surrounded by several hands of different skin tones reaching out to support her. The overall color palette is dominated by various shades of red and dark brown, creating a somber and supportive atmosphere.

Convenção 190 e Recomendação
206 da OIT: ações para o
enfrentamento da Violência e
Assédio no mundo do trabalho



MINISTÉRIO
PÚBLICO DO
TRABALHO

////////////////////////////////////

**Convenção 190 e Recomendação
206 da OIT: ações para o
enfrentamento da Violência e
Assédio no mundo do trabalho**

////////////////////////////////////

1ª Edição

Espirito Santo
2021

O conteúdo desta publicação faz parte do Projeto PCDLegal e está disponível, no site www.pcdlegal.com.br, nos seguintes formatos:

1. texto (com opção de ampliação e contraste da fonte);
2. áudio com locução profissional;
3. para uso com softwares de leitura de tela;
4. PDF acessível com opção de download para leitura sem internet;
5. flipping book; e
6. vídeo em Libras com legenda e áudio.

a presente publicação é baseada no conteúdo publicado em http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/08/onu_c190-eliminacao-da-violencia-e-assedio-no-mundo-do-trabalho_pt.pdf, tendo sido extraído na data de 05/10/2021.

TRADUÇÃO NÃO OFICIAL.

As normas aqui apresentadas não substituem as publicações oficiais da Organização Internacional do Trabalho ou as que venham a ser publicadas no Diário Oficial da União.

Reprodução autorizada, desde que citada a fonte de referência. Distribuição gratuita.

Copyright © 2021 @Projeto PCD Legal.

M665 Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região. PCDLegal.

Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT: ações para o enfrentamento da Violência e Assédio no mundo do trabalho) / Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região, Projeto PCDLegal. Vitória: Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região, 1ª Edição

0000 p.: il; 20 cm. clor. (Projeto PCD Legal).

1. Convenção sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho 2. Recomendação sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho 3. OIT 4. Direitos Humanos 5. PCDLegal. I. Título

Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT: ações para o enfrentamento da Violência e Assédio no mundo do trabalho

**Convenção sobre
Violência e Assédio
no mundo do
trabalho (C190)**

PREÂMBULO7

I. DEFINIÇÕES8
ARTIGO 18

II. ESCOPO 8
ARTIGO 28
ARTIGO 38

III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS9
ARTIGO 49
ARTIGO 59
ARTIGO 69

IV. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO 10
ARTIGO 7 10
ARTIGO 8 10
ARTIGO 9 10

V. APLICAÇÃO E RECURSOS 10
ARTIGO 10 10

**VI. ORIENTAÇÃO, TREINAMENTO
E SENSIBILIZAÇÃO 11**
ARTIGO 11 11

VII. MÉTODOS DE APLICAÇÃO .. 11
ARTIGO 12 11

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS 12
ARTIGO 13 12
ARTIGO 14 12
ARTIGO 15 12
ARTIGO 16 12
ARTIGO 17 12
ARTIGO 18 12
ARTIGO 19 13
ARTIGO 20 13

**Recomendação
sobre Violência e
Assédio no mundo
do trabalho (R206)**

PREÂMBULO 15

I. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS... 15

II. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO 16

**III. APLICAÇÃO, RECURSOS E
ASSISTÊNCIA 17**

**IV. ORIENTAÇÃO, TREINAMENTO E
SENSIBILIZAÇÃO 19**

Sobre o PCD LEGAL ...22

EXPEDIENTE24

Convenção sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho (C190)

PREÂMBULO

A CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO,

- a) Tendo sido convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, e tendo se reunido em sua 108ª Sessão (Centenário) no dia 10 de junho de 2019, e
- b) Lembrando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, independentemente de raça, crença ou sexo, têm o direito de buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades, e
- c) Reafirmando a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, e
- d) Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, 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
- e) Reconhecendo o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseado em gênero, e
- f) 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
- g) Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir a violência e o assédio, e
- h) Lembrando que os Membros têm a importante responsabilidade de promover um ambiente de tolerância zero à violência e assédio, a fim de facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os atores no mundo do trabalho devem evitar, prevenir e enfrentar a violência e o assédio e
- i) Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual, a dignidade e o ambiente familiar e social de uma pessoa, e Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, especialmente as mulheres, de acessar, permanecer e avançar no mercado de trabalho, e
- j) Observando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e têm um impacto negativo na organização do trabalho, nas relações no local de trabalho, no envolvimento do trabalhador, na reputação da empresa e na produtividade, e
- k) Reconhecendo que a violência e assédio baseado em gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrenta as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, e
- l) Observando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade e a saúde e segurança, e que governos, organizações de empregadores

e trabalhadores e instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, responder e abordar os impactos da violência doméstica, e

- m) Tendo decidido sobre a adoção de certas propostas relativas à violência e assédio no mundo do trabalho, que é o quinto item da agenda do dia da sessão, e
- n) Tendo determinado que essas propostas assumirão a forma de uma Convenção internacional,

adota neste vigésimo primeiro dia de junho do ano de dois mil e dezenove a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre Violência e Assédio de 2019:

I. DEFINIÇÕES

ARTIGO 1

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 desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero;
- b) o termo “violência e assédio baseado em gênero” significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.

2. Sem prejudicar as alíneas a) e b) do parágrafo 1 deste artigo, as definições nas leis e regulamentos nacionais podem prever um único conceito ou conceitos separados.

II. ESCOPO

ARTIGO 2

1. Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo funcionários conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como pessoas que trabalham - independentemente de sua condição contratual, pessoas em treinamento - incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, voluntários, pessoas desempregadas e candidatos a emprego, e indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

2. Esta Convenção se aplica a todos os setores, sejam públicos ou privados, tanto na economia formal como informal, e em áreas urbanas ou rurais.

ARTIGO 3

Esta Convenção se aplica à violência e ao assédio no mundo do trabalho ocorridos durante, relacionados ou decorrentes do trabalho:

- a) no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados que sejam locais de trabalho;
- b) em locais onde o trabalhador é pago, faz uma pausa para descanso ou uma refeição, ou usa instalações sanitárias, de lavagem e vestiários;

- c) durante viagens, deslocamentos, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho;
- d) por meio de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias de informação e comunicação;
- e) em acomodações fornecidas pelo empregador; e
- f) ao se deslocar de e para o trabalho.

III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

ARTIGO 4

1. Cada Membro que ratificar esta Convenção respeitará, promoverá e realizará o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

2. Cada Membro deve adotar, de acordo com as leis e circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deve levar em consideração a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e inclui:

- a) proibição legal de violência e assédio;
- b) garantir que as políticas relevantes abordem a violência e o assédio;
- c) adotar uma estratégia abrangente para implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
- d) estabelecer ou fortalecer mecanismos de inspeção e monitoramento;

- e) garantia de acesso a recursos e apoio às vítimas;
- f) prever sanções;
- g) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e aumentar a conscientização, em formatos acessíveis conforme apropriado; e
- h) garantia de meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive por meio de inspeções do trabalho ou outros órgãos competentes.

3. Ao adotar e implementar a abordagem referida no parágrafo 2 deste Artigo, cada Membro deve reconhecer os papéis e funções diferentes e complementares dos governos, empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações, levando em consideração a natureza e extensão de suas respectivas responsabilidades.

ARTIGO 5

Com o objetivo de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deve respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no trabalho e na ocupação, bem como a promoção do trabalho decente.

ARTIGO 6

Cada Membro deve adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no trabalho e na ocupação, incluindo para mulheres trabalhadoras, bem como para trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.

IV. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

ARTIGO 7

Sem prejudicar, e de acordo com o Artigo 1, cada Membro deve adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio e a violência de gênero.

ARTIGO 8

Cada Membro deve tomar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:

- a) reconhecer o importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores em questão e por outros meios, os setores ou ocupações e modalidades de trabalho em que os trabalhadores e outras pessoas envolvidas estão mais expostos à violência e assédio; e
- c) adotar medidas para proteger de forma eficaz essas pessoas.

ARTIGO 9

Cada Membro deve adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controle, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero, em particular, na medida em que seja razoavelmente praticável, para:

- a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio;
- b) levar em consideração a violência e o assédio e os

riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional;

- c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e
- d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação a política referida na alínea a) do presente artigo.

V. APLICAÇÃO E RECURSOS

ARTIGO 10

Cada Membro deve tomar as medidas adequadas para:

- a) monitorar e cumprir as leis e regulamentos nacionais relativos à violência e assédio no mundo do trabalho;
- b) garantir acesso fácil a soluções adequadas e eficazes e mecanismos e procedimentos de resolução de disputas e relatórios seguros, justos e eficazes em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:
 - i) procedimentos de reclamação e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho;
 - ii) mecanismos de resolução de disputas externos ao local de trabalho;
 - iii) tribunais;
 - iv) proteção contra vitimização ou retaliação

contra reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciante; e

- v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos reclamantes e vítimas;
- c) proteger a privacidade dos indivíduos envolvidos e a confidencialidade, na medida do possível e conforme apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam mal utilizados;
- d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;
- e) providenciar para que as vítimas de violência e assédio baseado em gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos de resolução de litígios e reclamações, apoio, serviços e recursos que são sensíveis ao gênero, seguros e eficazes;
- f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar seu impacto no mundo do trabalho;
- g) e garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho que eles tenham justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e grave para a vida, saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrer retaliação ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a gestão; e
- h) garantir que os inspetores do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, tenham poderes para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a emissão de ordens que exigem medidas com força executória imediata e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente de vida, saúde ou segurança, sujeito a qualquer direito de recurso para uma autoridade judicial ou administrativa que possa ser previsto por lei.

VI. ORIENTAÇÃO, TREINAMENTO E SENSIBILIZAÇÃO

ARTIGO 11

Cada membro, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, deve procurar garantir que:

- a) a violência e o assédio no mundo do trabalho sejam tratados nas políticas nacionais relevantes, tais como as relativas à segurança e saúde ocupacional, igualdade e não discriminação e migração;
- b) empregadores e trabalhadores e suas organizações, e autoridades relevantes, recebem orientação, recursos, treinamento ou outras ferramentas, em formatos acessíveis conforme apropriado, sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero; e
- c) iniciativas, incluindo campanhas de conscientização, sejam realizadas.

VII. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

ARTIGO 12

As disposições desta Convenção devem ser aplicadas por meio de leis e regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou outras medidas consistentes com a prática nacional, incluindo a extensão ou adaptação das medidas existentes de segurança e saúde

ocupacional para cobrir violência e assédio e desenvolver medidas específicas quando e onde necessário.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 13

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

ARTIGO 14

1. Esta Convenção será vinculativa apenas aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

2. Entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para qualquer Membro doze meses após a data em que sua ratificação for registrada.

ARTIGO 15

1. Um Membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para registro. A denúncia não

terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro. A denúncia só terá efeito um ano após a data do seu registro.

2. Cada Membro que tiver ratificado esta Convenção e que não exercer, no ano seguinte ao término do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, o direito de denúncia previsto neste artigo, ficará vinculado por outro período de dez anos e, a partir de então, poderá denunciar a presente Convenção no primeiro ano de cada novo período de dez anos, nos termos previstos neste Artigo

ARTIGO 16

1. O Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho sobre o registro de todas as ratificações e denúncias que tenham sido comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a Convenção entrará em vigor.

ARTIGO 17

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

ARTIGO 18

Sempre que considerar necessário, o Conselho de

Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre o funcionamento desta Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão de sua revisão em todo ou em parte.

ARTIGO 19

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção re-
visando esta Convenção, logo, a menos que a nova Convenção estabeleça o contrário:

- a) a ratificação por um Membro da nova revisão da Convenção implicará ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 15 acima, se e quando a nova revisão da Convenção tiver entrado em vigor;
- b) a partir da data em que entrar em vigor a nova revisão da Convenção, esta Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. Em qualquer caso, esta Convenção permanecerá em vigor em sua atual forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado mas não tenham ratificado a revisão da Convenção.

ARTIGO 20

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

PREÂMBULO

A CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO,

- a) Tendo sido convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, e tendo se reunido em sua 108ª Sessão (Centenário) no dia 10 de junho de 2019, e
- b) Tendo adotado a Convenção sobre Violência e Assédio, 2019, e
- c) Tendo decidido sobre a adoção de certas propostas relativas à violência e assédio no mundo do trabalho, que é o quinto item da agenda da sessão, e
- d) Tendo determinado que essas propostas devem assumir a forma de uma recomendação suplementando a Convenção sobre Violência e Assédio de 2019,

adota neste vigésimo primeiro dia de junho do ano de dois mil e dezenove a seguinte Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre Violência e Assédio, 2019:

1. As disposições desta Recomendação complementam as da Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (doravante denominada “a Convenção”) e devem ser consideradas em conjunto com elas.

I. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2. Ao adotar e implementar a abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero referida no Artigo 4,

parágrafo 2, da Convenção, os Membros devem abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho, em relação a empregos, segurança e saúde ocupacional, igualdade e legislação de não discriminação, e legislação criminal, quando apropriado.

3. Os Membros devem garantir que todos os trabalhadores e empregadores, incluindo aqueles em setores, ocupações e áreas de trabalho que estão mais expostos à violência e assédio, desfrutem plenamente da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva consistente com a Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, 1948, 1948 (Nº 87), e a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98).

4. Os Membros devem tomar as medidas adequadas para:

- a) promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva em todos os níveis como meio de prevenir e enfrentar a violência e o assédio e, na medida do possível, mitigar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho; e
- b) apoiar essa negociação coletiva por meio da coleta e divulgação de informações sobre tendências e boas práticas relacionadas ao processo de negociação e ao conteúdo dos acordos coletivos.

5. Os Membros devem assegurar que as disposições sobre violência e assédio nas leis, regulamentos e políticas nacionais levem em consideração os instrumentos de igualdade e de não discriminação da Organização Internacional do Trabalho, incluindo a Recomendação (nº

90) e a Convenção sobre Igualdade de Remuneração (nº 100), 1951, e a Recomendação (Nº. 111) e a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958, e outros instrumentos relevantes.

II. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

6 . As disposições de segurança e saúde no trabalho sobre violência e assédio nas leis, regulamentos e políticas nacionais devem levar em consideração os instrumentos relevantes de segurança e saúde ocupacional da Organização Internacional do Trabalho, como a Convenção sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores de 1981 (Nº. 155), e a Convenção do Quadro Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (Nº. 187).

7 . Os Membros devem, conforme apropriado, especificar nas leis e regulamentos que os trabalhadores e seus representantes devem participar da concepção, implementação e monitoramento da política do local de trabalho referida no Artigo 9-a da Convenção, e tal política deve:

- a)** declarar que a violência e o assédio não serão tolerados;
- b)** estabelecer programas de prevenção de violência e assédio com, se apropriado, objetivos mensuráveis;
- c)** especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;
- d)** conter informações sobre procedimentos de reclamação e investigação;
- e)** providenciar que todas as comunicações internas e externas relacionadas a incidentes de violência e assédio

sejam devidamente consideradas e tratadas conforme apropriado;

- f)** especificar o direito à privacidade das pessoas e à confidencialidade, conforme referido no Artigo 10-c da Convenção, ao mesmo tempo conciliar com o direito dos trabalhadores de serem informados de todos os perigos; e
- g)** incluir medidas para proteger os reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes contra vitimização ou retaliação.

8 . A avaliação de risco no local de trabalho referida no Artigo 9-c da Convenção deve levar em consideração fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo perigos e riscos psicossociais. Deve-se dar atenção especial aos perigos e riscos que:

- a)** surgem de condições e acordos de trabalho, organização do trabalho e gestão de recursos humanos, conforme apropriado;
- b)** envolvem terceiros, como clientes, prestadores de serviços, usuários, pacientes e Membros do público; e
- c)** surgem de discriminação, abuso de relações de poder e normas de gênero, culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio.

9 . Os Membros devem adotar medidas apropriadas para setores ou ocupações e arranjos de trabalho em que a exposição à violência e assédio pode ser mais propensa, como trabalho noturno, trabalho isolado, saúde, hospitalidade, serviços sociais, serviços de emergência, trabalho doméstico, transporte, educação ou entretenimento.

10 . Os Membros devem tomar medidas legislativas ou outras para proteger os trabalhadores migrantes, especialmente as trabalhadoras migrantes, independentemente de sua condição de migrante, nos países de origem, trânsito e destino, conforme apropriado, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho.

11 . Ao facilitar a transição da economia informal para a formal, os Membros devem fornecer recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, e suas associações, para prevenir e enfrentar a violência e o assédio na economia informal.

12 . Os Membros devem assegurar que as medidas para prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição ou na exclusão das mulheres e dos grupos mencionados no Artigo 6 da Convenção na participação em empregos, setores ou ocupações específicas.

13 . A referência a grupos vulneráveis e grupos em situação de vulnerabilidade no Artigo 6 da Convenção deve ser interpretada de acordo com as normas internacionais do trabalho aplicáveis e os instrumentos internacionais sobre direitos humanos.

III. APLICAÇÃO, RECURSOS E ASSISTÊNCIA

14 . Os recursos referidos no Artigo 10 b da Convenção podem incluir:

- a)** o direito de renunciar com indenização;
- b)** reintegração;
- c)** compensação adequada por danos;
- d)** ordens que requeiram medidas com força executória imediata a serem tomadas para garantir que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas; e
- e)** honorários advocatícios e custos de acordo com a legislação nacional.

15 . As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho devem ter acesso à indenização em casos de danos psicossociais, físicas ou de qualquer outro dano ou doença que resulte em incapacidade para trabalhar.

16 . Os mecanismos de reclamação e resolução de disputas para violência e assédio baseado em gênero referidos no Artigo 10 e da Convenção devem incluir medidas como:

- a)** tribunais com experiência em casos de violência e assédio baseado em gênero;
- b)** processamento oportuno e eficiente;
- c)** aconselhamento jurídico e assistência aos reclamantes e vítimas;
- d)** guias e outros recursos de informação disponíveis e

- acessíveis nas línguas amplamente faladas no país; e
- e) alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais.

17. Apoio, serviços e recursos para as vítimas de violência e assédio baseado em gênero referidas no Artigo 10 - e da Convenção devem incluir medidas como:

- a) apoio para ajudar as vítimas a reingressar no mercado de trabalho;
- b) serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível conforme apropriado;
- c) linhas diretas 24 horas;
- d) serviços de emergência;
- e) cuidados médicos e tratamento e apoio psicológico;
- f) centros de crise, incluindo abrigos; e
- g) unidades policiais especializadas ou policiais treinados para apoiar as vítimas.

18. As medidas adequadas para mitigar os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho referidas no Artigo 10 - f da Convenção podem incluir:

- a) licença para vítimas de violência doméstica;
- b) acordos de trabalho flexíveis e proteção para vítimas de violência doméstica;
- c) proteção temporária contra a demissão de vítimas de violência doméstica, conforme apropriado, exceto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências;
- d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho;
- e) um sistema de encaminhamento para medidas públicas de mitigação da violência doméstica, quando existentes; e

- f) sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.

19. Os perpetradores de violência e assédio no mundo do trabalho devem ser responsabilizados e receber aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com o objetivo de prevenir a recorrência da violência e do assédio, e facilitar sua reintegração no trabalho, quando apropriado.

20. Os inspetores do trabalho e funcionários de outras autoridades competentes, quando apropriado, devem passar por treinamento com enfoque de gênero, a fim de identificar e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo perigos e riscos psicossociais, violência e assédio baseado em gênero e discriminação contra grupos específicos de trabalhadores.

21. O mandato dos órgãos nacionais responsáveis pela inspeção do trabalho, segurança e saúde ocupacional e igualdade e não discriminação, incluindo igualdade de gênero, deve abranger a violência e o assédio no mundo do trabalho.

22. Os Membros devem se esforçar para coletar e publicar estatísticas sobre violência e assédio no mundo do trabalho desagregadas por sexo, forma de violência e assédio e setor de atividade econômica, inclusive no que diz respeito aos grupos mencionados no Artigo 6 da Convenção.

IV. ORIENTAÇÃO, TREINAMENTO E SENSIBILIZAÇÃO

23. Os Membros devem financiar, desenvolver, implementar e divulgar, conforme apropriado:

- a) programas destinados a abordar fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo discriminação, abuso de relações de poder e gênero, normas culturais e sociais que apoiam violência e assédio;
- b) diretrizes sensíveis ao gênero e programas de treinamento para auxiliar juízes, inspetores do trabalho, policiais, promotores e outros funcionários públicos no cumprimento de seu mandato em relação à violência e assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar empregadores e trabalhadores públicos e privados e suas organizações na prevenção e abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho;
- c) criar códigos de conduta e ferramentas de avaliação de risco sobre violência e assédio no mundo do trabalho,

em geral ou em setores específicos, levando em consideração as situações específicas dos trabalhadores e outras pessoas pertencentes aos grupos referidos no Artigo 6 da Convenção;

- d) campanhas de conscientização pública nos idiomas do país, incluindo o dos trabalhadores migrantes que residem no país, que transmitem a inaceitabilidade da violência e do assédio, em particular a violência e assédio baseada em gênero, abordam atitudes discriminatórias e evitam a estigmatização das vítimas, dos queixosos, das testemunhas e dos denunciantes;
- e) currículos e materiais de instrução com enfoque de gênero sobre violência e assédio, inclusive violência e assédio baseado em gênero, em todos os níveis de educação e treinamento vocacional, de acordo com as leis e circunstâncias nacionais;
- f) materiais para jornalistas e outros profissionais da mídia sobre violência e assédio baseado em gênero, incluindo suas causas subjacentes e fatores de risco, com o devido respeito a sua independência e liberdade de expressão; e
- g) campanhas públicas destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos, livres de violência e assédio.

O PCD Legal é uma biblioteca virtual que apresenta leis, normas, convenções, livros e cartilhas sobre direito em formato acessível. Desenvolvido em ambiente bilíngue (português e Libras), o conteúdo digital do PCD Legal pode ser consultado, a qualquer momento, por quem deseja saber mais sobre seus direitos fundamentais constitucionais, direitos trabalhistas, direitos do consumidor e outros temas relevantes para as pessoas com deficiência.

Na plataforma PCD Legal, o usuário aprende sobre inclusão e acessibilidade em um ambiente digital que disponibiliza o conteúdo em diversos formatos, com o intuito de atender ao maior número de pessoas. É possível ampliar e reduzir o tamanho das letras, inverter o contraste de fundo de tela, acessar conteúdos em áudio narrados por locutores profissionais e em vídeo, com interpretação em Libras, legendados, com áudio e texto de apoio, além de contar com flipping book e PDF acessível. O site também é formatado para leitores de HTML, para uso em softwares de leitura de tela (sintetizadores de voz). Desse modo, todo o material produzido está disponível para leitura ou disponível para download.

O objetivo do website é permitir que o maior número de pessoas tenha conhecimento dos seus direitos, independentemente de sua condição física ou da tecnologia utilizada. O portal PCD Legal na internet foi testado com sucesso por usuários com deficiência visual, utilizando seus leitores de tela preferidos, bem como por

deficientes auditivos, usando seus dispositivos móveis, com os sistemas operacionais Android e iOS, ou os computadores portáteis, utilizando navegadores de internet.

Participação ativa - A premissa do PCD Legal é o lema “Nada sobre nós sem nós”, ou seja, nenhum resultado a respeito das pessoas com deficiência foi gerado sem a plena participação desse segmento, exigindo que tudo que se refira a essas pessoas seja produzido com a participação delas. Assim, sempre houve a participação desse público, tanto no teste quanto na escolha do conteúdo a ser incluído.

O website sempre é revisto, atualizado e readequado. Busca-se, reiteradamente, atualizar a tecnologia e disponibilizar, no melhor formato possível, o conteúdo para acesso a todos os interessados.

Concepção - O projeto foi concebido no segundo semestre de 2012. A primeira obra (O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores) foi publicada em maio/2013 e põe em prática o disposto no artigo 17 da Lei nº 10.098:

“O Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.”

Projeto de criação e inserção, no portal PCD Legal, da Convenção sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho (C109) e Recomendação sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho (R206)

Coordenação geral do projeto PCD Legal:

Ministério Público do Trabalho no Estado do Espírito Santo (@mpt.es)

Gerência do projeto PCD Legal:

Wendell Luís Táboas (MPT/ES)

Produção executiva e coordenação do projeto de criação e inserção no portal PCD Legal da Convenção sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho (C109) e Recomendação sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho (R206):

Eduardy Rocio Cabral ME (Hold Serve)

Atualização do conteúdo e diagramação:

SECOM/PGT

Colaboração, revisão e sugestões:

Dra. Adriane Reis de Araujo (Procuradora Regional do Trabalho na Unidade do MPT em São Paulo/SP e Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE), dra. Melícia Alves de Carvalho Mesel (Procuradora do Trabalho na Unidade do MPT em Recife/PE e Vice-Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE), dra. Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (Procuradora do Trabalho na Unidade do MPT em Curitiba/PR) e dra. Fernanda Barbosa Diniz (Procuradora do Trabalho na Unidade do MPT em Rio de Janeiro/RJ).

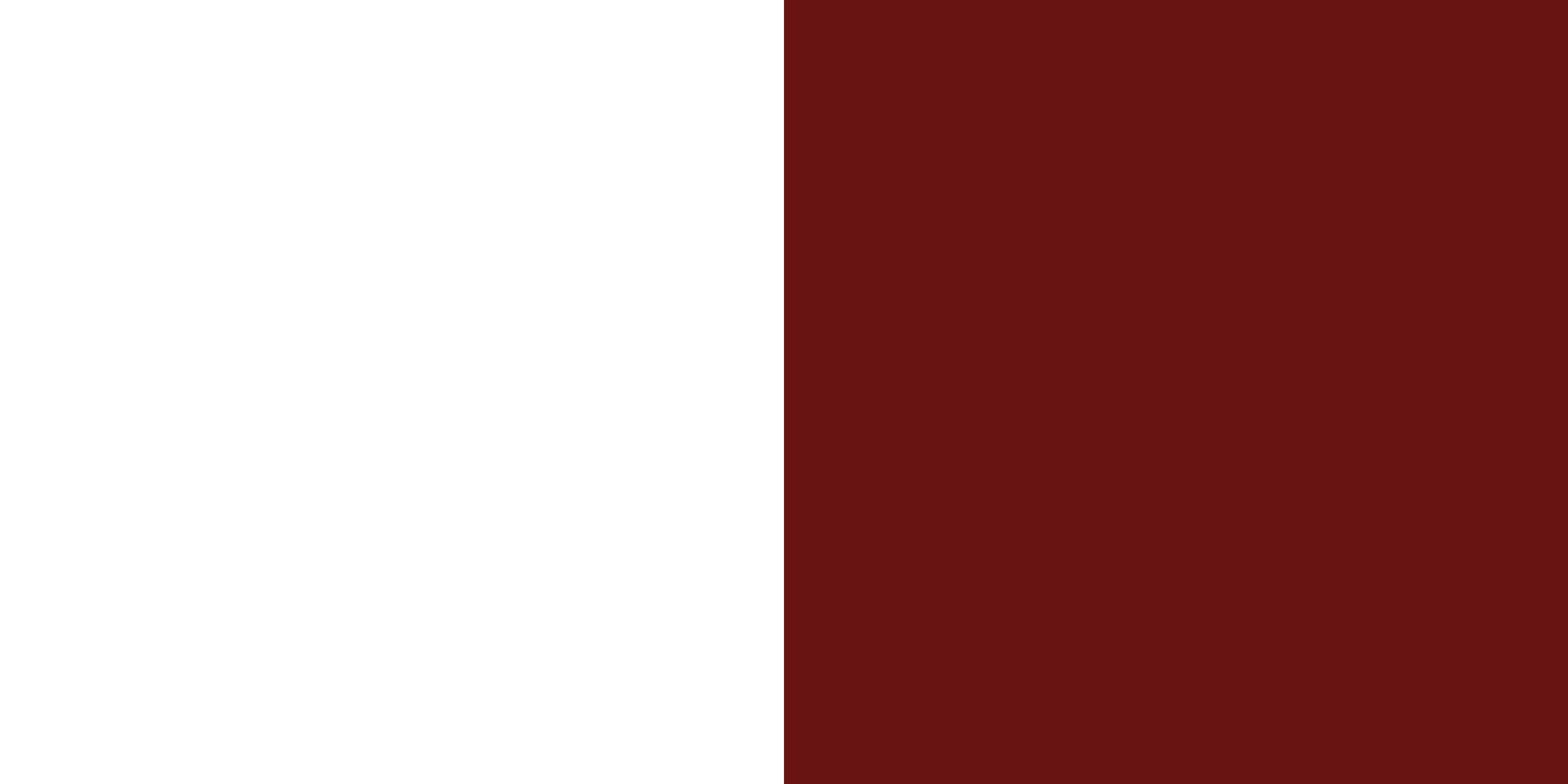
Apoio e realização do projeto de criação e inserção, no portal PCD Legal, da Convenção sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho (C109) e Recomendação sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho (R206):

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE

Esta edição foi publicada na gestão do Procurador-Geral do Trabalho, Dr. José de Lima Ramos Pereira.

Esta obra poderá ser reproduzida ou utilizada mediante comunicação ao Ministério Público do Trabalho e citação da fonte.

Vitória/ES • novembro/2021





MINISTÉRIO
PÚBLICO DO
TRABALHO