



Organização
Internacional
do Trabalho



#RATIFICAR
C190

► Violência e assédio no mundo do trabalho:

Um guia sobre a Convenção No. 190
e a Recomendação No. 206

► **Violência e assédio no mundo do trabalho:**

Um guia sobre a Convenção
No. 190 e a Recomendação
No. 206

As publicações do Escritório Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução, devem ser dirigidos a ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registrados juntos a uma organização de direitos de reprodução, poderão fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o site www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora do seu país.

Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206
Escritório Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021.
1v

ISBN 9789220350126 (web pdf)

13.01.3

Catálogo da OIT nos Dados de Publicação

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer parecer por parte do Escritório Internacional do Trabalho em relação à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou das suas autoridades, ou ainda à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e em outras contribuições continua a ser exclusiva dos seus autores, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do Escritório Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou não a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do Escritório Internacional do Trabalho.

Para qualquer informação sobre as publicações ou produtos digitais da OIT consultar: www.ilo.org/publns.

ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A Constituição da OIT não confere qualquer competência especial ao Escritório para dar uma interpretação oficial dos instrumentos adotados pela Conferência Internacional do Trabalho e as opiniões expressas nesta publicação não prejudicam qualquer posição que os órgãos de supervisão da OIT possam tomar em relação a seu assunto.

Ao relatar as disposições legais e políticas originalmente formuladas em um idioma diferente do inglês, é fornecida uma tradução não oficial, a menos que haja uma tradução oficial disponível.

Crédito das fotos

Capa: © ILO Comissão de Aplicação de Normas sobre violência e assédio no mundo do trabalho durante a Conferência Internacional do Trabalho em 2019

Capítulo 1: © ILO Exato momento da adoção da Convenção No. 190 e da Recomendação No. 206

Capítulo 2: © ILO Pessoas em novas formas de trabalho: Direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio

Capítulo 3: © ILO A votação da Convenção No. 190 na Conferência Internacional do Trabalho em 2019

Capítulo 4: © ILO Mulheres trabalhando na plantação de chá: Direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio

Capítulo 5: © ILO Trabalhadores no local da construção: Direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio

Capítulo 6: © ILO Trabalhadores do setor de saúde: Direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio

Capítulo 7: © ILO De mãos dadas no mundo do trabalho: Unindo forças para promover mudanças

Capítulo 8: © ILO Um chamado à ação: #RatificarC190

Bibliografia: © ILO Delegados celebrando a adoção da Convenção No. 190 e Recomendação No. 206 na Conferência Internacional do Trabalho em 2019

► Índice

Lista de quadros	vii
Lista de figuras	viii
Lista de abreviações e acrônimos	ix
Reconhecimento	x
Prefácio	xi
1. O progresso do direito internacional do trabalho: O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio	1
1.1. Preenchendo uma lacuna nas Normas Internacionais do Trabalho	
1.2. O progresso do Direito Internacional do Trabalho	5
1.3. Os elementos inovadores da Convenção No. 190 e da Recomendação No. 206	5
2. Definindo “violência e assédio” no “mundo do trabalho”	7
2.1. O que é violência e assédio?	8
2.1.1. Violência e assédio com base no gênero	11
2.2. Quem está protegido?	17
2.2.1. Garantir a inclusão por meio da acessibilidade	19
2.3. Quando e onde ocorre a violência e o assédio?	21
2.4. Uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero	23
3. Uma estrutura baseada em direitos para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho	26
3.1. O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio	28
3.2. O papel dos princípios e direitos fundamentais no trabalho para construir um mundo do trabalho livre de violência e assédio	29
3.2.1. Assegurar a igualdade e a não discriminação para mulheres e grupos em situações vulneráveis	31
4. A obrigação de garantir proteção e prevenção contra a violência e o assédio no mundo do trabalho	37
4.1. Definir e proibir a violência e o assédio	39
4.2. Como prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho?	40
4.2.1. Como proteger os trabalhadores da economia informal?	44
4.2.2. Medidas específicas para setores altamente expostos, profissões e acordos de trabalho	45
5. O papel dos empregadores na prevenção e proteção contra a violência e o assédio	50
5.1. A obrigação dos empregadores de prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho	51
5.1.1. A dimensão da responsabilidade dos empregadores	51
5.2. Adoção e implementação de uma política do local de trabalho sobre violência e assédio	54
5.2.1. O dever de colaboração entre os trabalhadores e seus representantes	57

5.3. Reforçar a segurança e a saúde no trabalho para combater a violência e o assédio	59
5.4. Fornecer informações e formação acessíveis	63
6. A obrigação de garantir aplicação e reparação eficazes	66
6.1. Possibilitar a elaboração de relatórios e melhorar a aplicação	67
6.1.1. Garantir o fácil acesso, segurança, justiça e eficácia	67
6.1.2. Proteção antes, durante e após a denúncia ou a apresentação de uma queixa	73
6.1.3. Serviços de apoio	75
6.1.4. Reparações apropriadas e eficazes	77
6.1.5. Sanções	79
6.2. O que determina a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 em relação aos mecanismos de monitoramento?	81
6.2.1. Melhorando a coleta de dados	84
7. A promoção de políticas e ferramentas para acelerar a mudança social	85
7.1. Levando a violência e o assédio em consideração nas políticas relevantes	86
7.2. Promover orientação, formação e sensibilização	87
8. Um chamado à ratificação da Convenção No. 190	90
8.1. Por que a ratificação é importante?	91
8.2. Como proceder à ratificação da Convenção No. 190?	91
8.3. Como é monitorada a implementação da Convenção No. 190?	92
Bibliografia	95
Apêndice 1. Lista de leis, regulações e acordos dos estudos de caso	102

► Lista de quadros

Quadro 1. Exemplos de definições de violência e assédio em recentes reformas legislativas	10
Quadro 2. O Progresso da proteção contra a violência com base no gênero e o assédio na legislação relacionada ao trabalho	12
Quadro 3. Exemplos de disposições de trabalho e emprego que reconhecem os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho e a mitigação do seu impacto	15
Quadro 4. Exemplos de acordos coletivos e outras medidas que abordam a violência doméstica no mundo do trabalho	16
Quadro 5. Ampliar a proteção para além dos empregados	18
Quadro 6. Garantir a acessibilidade na prevenção e combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho: Exemplos selecionados sobre pessoas com deficiências	20
Quadro 7. Proteção contra a violência e o assédio além do local físico tradicional do trabalho: Exemplos de leis e regulamentos recentes	22
Quadro 8. O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio dentro do direito do trabalho e das disposições de acordos coletivos	28
Quadro 9. Ampliar o âmbito de aplicação da liberdade sindical e do direito à negociação coletiva como um caminho para a proteção eficaz contra a violência e o assédio	29
Quadro 10. Assegurar a igualdade e a não discriminação para todos	32
Quadro 11. Violência e assédio e proteção aos trabalhadores migrantes	36
Quadro 12. Proibição da violência e do assédio na legislação e regulamentos relacionados ao trabalho: Alguns exemplos recentes	39
Quadro 13. Prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho: Medidas adotadas pelos governos	41
Quadro 14. Exemplos em recentes reformas legislativas e iniciativas dos parceiros sociais	44
Quadro 15. Economia social e solidária: Um importante aliado na criação de um ambiente de trabalho livre de violência e assédio	45
Quadro 16. Disposições que abordam a violência e o assédio em setores específicos, profissões ou acordos de trabalho	45
Quadro 17. Parceiros sociais e iniciativas lideradas por empresas em setores específicos	48
Quadro 18. Violência e assédio e responsabilidades dos empregadores	52
Quadro 19. Disposições legais que exigem políticas no local de trabalho sobre violência e assédio	55
Quadro 20. Disposições relacionadas com as responsabilidades dos trabalhadores	58
Quadro 21. Violência e assédio como questão de segurança e saúde a ser incluídas nos regulamentos de SST	61
Quadro 22. Disposições e iniciativas recentes sobre violência no local de trabalho e formação preventiva contra o assédio	64
Quadro 23. Formação sobre prevenção do assédio sexual no local de trabalho na indústria têxtil mundial: Experiências do Programa <i>Better Work</i> da OIT-IFC	64
Quadro 24. Garantir o acesso à justiça no âmbito do local de trabalho	68

Quadro 25. Violência e assédio e acordo de confidencialidade	70
Quadro 26. Fortalecimento das notificações e dos mecanismos de resolução de conflitos externo ao local de trabalho	70
Quadro 27. Mecanismos de notificação e resolução de conflitos sensíveis às questões de gênero: Alguns exemplos	72
Quadro 28. Garantir a privacidade e a confidencialidade e, o direito de retirar-se de uma situação prejudicial	73
Quadro 29. Proteção contra a vitimização e retaliação	74
Quadro 30. Exemplos de legislação e regulamentos que oferecem proteção e apoio às vítimas	76
Quadro 31. Reparações em caso de violência e assédio no trabalho: Exemplos recentes	77
Quadro 32. Sanções em caso de violência e assédio no trabalho: Exemplos recentes	80
Quadro 33. Fortalecimento dos mecanismos de monitoramento	82
Quadro 34. Violência e assédio nas políticas relevantes: Exemplos selecionados	86
Quadro 35. Exemplos de sensibilização recente e outras iniciativas	88

► Lista de figura

Figura 1. Um caminho rumo à adoção da Convenção No. 190 e Recomendação No. 206	6
Figura 2. Violência e assédio no mundo do trabalho: Uma ampla gama de termos	9
Figura 3. Abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero	25
Figura 4. Estrutura baseada em direitos para a prevenção e eliminação de violência e assédio no mundo do trabalho	27
Figura 5. Os pilares da abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero	38
Figura 6. Como promover a ratificação?	92

► Lista de abreviações e acrônimos

AJS	Associação de Advogados Senegaleses
AMS	Associação de Músicos (Senegal)
CEAC	Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e das Recomendações
CIP	Câmara de Indústrias e Produção (Equador)
CMW	Comitê para a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes.
UE	União Europeia
GPS	Sistema de Posicionamento Global
HIV/AIDS	Vírus da imunodeficiência humana e Síndrome da imunodeficiência adquirida
CIET	Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho
ICSaW	Classificação Internacional do Status no Trabalho
IFC	Corporação Financeira Internacional
LGBTIQ+	Lésbica, gay, bissexual, trans, intersexo e queer e todas as pessoas que se sentem parte da comunidade queer
NDA	Acordo de Confidencialidade
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
She-Box	Box Eletrônico para denúncia de Assédio Sexual (Índia)

► Reconhecimento

Este relatório é o resultado de uma intensa colaboração na OIT. Foi preparado pelo Setor de Gênero, Igualdade, Diversidade e Inclusão (GEDI) do Departamento de Igualdade e Condições de Trabalho (WORKQUALITY) da OIT. A autora é Valentina Beghini. O trabalho foi orientado e apoiado por Emanuela Pozzan, sob a supervisão geral de Martin Oelz e Manuela Tomei.

Nossos agradecimentos aos muitos colegas da OIT, tanto na sede quanto nos escritórios, que contribuíram com seu conhecimento e experiência. Em ordem alfabética, gostaríamos de agradecer a Syed Mohammad Afsar, Maria Arteta, Manal Azzi, Cécile Balima, Xavier Beaudonnet, Elvis Beytullayev, Umberto Cattaneo, Jae-Hee Chang, Ida Tsitsi Chimedza, Javier Cicciaro, Elena Dedova, Simel Esim, Thais Fais, Colin Fenwick, Arsenio Fernández, Horacio Guido, Claire Hobden, Maren Hopfe, Frida Khan, Ursula Kulke, Groening Lacye, Katerine Landuyt, Margherita Licata, Virginia Rose Losada, Svetlana Mandzhieva, Claire Marchand, Erica Martin, Maria Carolina Martins Costa, Aya Matsuura, Yumi Nabeshima, Fatime Ndiaye, Irini Proios Torras, Andonirina Rakotonarivo, Victor Hugo Ricco, Deepa Rishikesh, Arianna Rossi, Annas Shaker, Rosinda Silva, Emmanuelle St-Pierre Guilbault, Firehiwot Tadese, Stefan Tromel, Valerie Van Goethem, Corinne Vargha, Christiane Wiskow, Lisa Wong. O relatório beneficiou-se da pesquisa realizada por Nehad Abolkomsan, Ilona Voitkovska, Zahra Yusifli, e da edição por John Maloy.

Esta produção foi parcialmente financiada pela Agência Sueca de Cooperação para o Desenvolvimento Internacional (SIDA), e pelo Governo Francês.

► Prefácio

No dia 21 de junho de 2019, a Convenção (No. 190) sobre Violência e Assédio da OIT, 2019, e sua recomendação (No. 206) foram adotadas por uma grande maioria tripartite na Conferência Internacional do Trabalho da OIT. A Conferência adotou esses instrumentos no ano do centenário da Organização, reafirmando assim a relevância contínua de seu papel na definição de normas e o valor duradouro e a força do tripartismo. Nesse mesmo dia, a Conferência também adotou a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho com um claro compromisso de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Naquele momento, governos, empregadores e trabalhadores de 187 países deixaram claro que a violência e o assédio não têm lugar no mundo do trabalho, e que todas as pessoas têm o direito de ser tratadas com dignidade e respeito.

Pela primeira vez, estas novas normas internacionais do trabalho fornecem uma definição do que é violência e assédio e estabelecem uma estrutura comum para sua prevenção, tratamento e eliminação. Estas normas têm como objetivo ajudar a construir um mundo de trabalho justo, respeitoso e seguro para todas as pessoas por meio do diálogo social.

Após dois anos de sua adoção, vários países ratificaram a Convenção No. 190 e muitos outros estão em processo de considerar seguir o exemplo. No dia 25 de junho de 2021, a Convenção entrou em vigor e os constituintes da OIT e outros atores relevantes estão se voltando para a OIT em busca de orientação sobre como dar efeito prático aos novos instrumentos. Este Guia procura responder a essa demanda esclarecendo as definições, princípios centrais e medidas consagradas na Convenção No. 190 e na Recomendação No. 206. O guia ajudará os leitores a compreenderem o objetivo dos instrumentos e esclarece como os Estados-Membros têm avançado recentemente na prevenção e eliminação da violência e assédio relacionados ao trabalho, fornecendo uma rica seleção de exemplos de leis, regulamentos, políticas e outras medidas nacionais. O Guia também enfatiza como, em conjunto com a Convenção nº 190 e com outras Convenções e Recomendações da OIT, suas aplicações podem contribuir muito na prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. O Guia estará disponível em uma versão digital para permitir sua atualização regular.

A violência e o assédio no mundo do trabalho é um problema universal e enraizado, e sua eliminação requer determinação, perseverança e cooperação entre os atores do mundo do trabalho. Governos, trabalhadores, empregadores e suas organizações representativas têm responsabilidades distintas e papéis complementares a desempenhar cada um. Ao trabalhar juntos, a chance de um futuro de trabalho mais respeitoso e digno para todas as pessoas será maior. Esperamos que este guia seja uma referência útil para informar os esforços relevantes em nossa jornada coletiva para um mundo de trabalho livre de violência e assédio.



Manuela Tomei,
Diretora
Departamento de Igualdade e Condições de Trabalho



1

**O progresso do direito
internacional do trabalho:
O direito a um mundo do
trabalho livre de violência e
assédio**

Adotada em 21 de junho de 2019, a Convenção (No. 190) sobre Violência e Assédio e a Recomendação (No. 206), 2019, são as mais recentes adições ao âmbito do direito internacional do trabalho. Com sua adoção, o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio foi claramente enunciado no direito internacional, juntamente com a obrigação dos Estados de respeitar, promover e realizar este direito. Estes instrumentos representam um elemento de suma importância para a realização da Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030, particularmente as Metas de Desenvolvimento Sustentável número 5 (igualdade de gênero) e 8 (trabalho decente e crescimento econômico).

► 1.1. Preenchendo uma lacuna nas normas internacionais do trabalho

A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 estão ancoradas na Declaração de Filadélfia (1944), que afirma que "todos os seres humanos, independentemente de raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar tanto seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades". A necessidade de proteger a dignidade de todos os seres humanos tem sido intrínseca ao trabalho da OIT desde o seu início. Ao longo de sua história, a OIT adotou uma série de normas que têm o objetivo de proteger os trabalhadores em geral, ou certas categorias de trabalhadores, contra situações nas quais a violência e o assédio estão presentes (ver tabela na página 3) (OIT 2017a; 2016a). Por exemplo, algumas das formas ilegais de trabalho abordadas nas Convenções fundamentais da OIT referem-se inerentemente à violência (OIT 2017a).¹ Outras normas internacionais do trabalho referem-se diretamente a várias manifestações de violência e assédio no mundo do trabalho, ou foram consideradas pelo Comitê de Peritos da OIT na Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) para cobrir certas manifestações de violência e assédio. Vários instrumentos da OIT estão relacionados à **segurança e saúde no trabalho (SST)** e se destinam a proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores, inclusive contra o risco de violência e assédio.² Mesmo que a violência e o assédio não sejam explicitamente abordados nesses instrumentos, tal conduta constitui um risco à saúde. Os instrumentos de **seguridade social** da OIT estabelecem o direito à assistência médica e a outras especialidades da saúde, também à reabilitação, incluindo assistência psicológica e tratamento a vítimas de lesões relacionadas ao trabalho (acidente de trabalho ou doenças ocupacionais), e em caso de doença geral. Também procuram assegurar a provisão de pagamentos periódicos em caso de incapacidade temporária para o trabalho, perda permanente da capacidade laborativa ou morte.³

1 O Conselho de Administração da OIT qualificou como "fundamentais" oito convenções, que abrangem temas considerados como princípios e direitos fundamentais no trabalho: liberdade sindical e 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 em matéria de emprego e de profissão. Estes princípios são cobertos pela Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) (OIT 2019a; 2018e). Para mais informações, consulte: ILO, "Conventions and Recommendations".

2 As normas de segurança e saúde no trabalho (SST) da OIT incluem: a Convenção (No. 155) e a Recomendação (No. 164) sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981; Protocolo de 2002 sobre a Convenção de Segurança e Saúde no Trabalho, 1981; Convenção (No. 161) e Recomendação (No. 171) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985; Lista de Recomendações sobre Doenças Ocupacionais, 2002 (No. 194); e Quadro Promocional sobre Segurança e Saúde no Trabalho (No. 187) e Recomendação (No. 197), 2006.

3 As principais normas da OIT sobre benefícios em caso de acidentes de trabalho são: Parte VI da Convenção sobre Previdência Social (Normas Mínimas), 1952 (No. 102); Convenção sobre Benefícios de Acidentes de Trabalho, 1964 [Anexo I emendado em 1980] (No. 121); Recomendação sobre Benefícios em caso de Acidentes de Trabalho, 1964 (No. 121); e Lista de Recomendações sobre Doenças Ocupacionais, 2002 (No. 194).

► Disposições selecionadas sobre violência e assédio incluídas em outras Convenções, Protocolos e Recomendações da OIT.



► Convenções

- Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (No. 29), e seu Protocolo de 2014;
- Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (No. 105)
- Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 (No. 87);
- Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (No. 98)
- Convenção sobre Idade Mínima, 1973 (No. 138);
- Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (No. 182)
- Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (No. 111)
- Convenção dos Povos Indígenas e Tribais, 1989 (No. 169)
- Convenção sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997 (No. 181)



► Disposições sobre violência e assédio

A Convenção No. 29 define trabalho forçado ou obrigatório como "todo trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente" (Art. 2(1)). A "ameaça de uma sanção" deve ser entendida num sentido muito amplo, abrangendo sanção penal, assim como várias formas de coerção, tais como violência física, coerção psicológica, retenção de documentos de identidade, etc. A sanção aqui em questão pode também tomar a forma de perda de direitos ou privilégios. (OIT 2012).

Embora os instrumentos não incluam uma proibição explícita de violência contra atividades sindicais, o Comitê sobre a Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT têm - de acordo com a Resolução de 1970 relativa aos direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis - enfatizado consistentemente a interdependência entre as liberdades civis e os direitos sindicais e, em particular, a importância para os sindicatos de operar em um clima livre de violência, pressões e ameaças de qualquer tipo. (OIT 1970; 2012).

As piores formas de trabalho infantil incluem inerentemente a violência física e psicológica e o assédio (Convenção No. 182, Art. 3(a)-(d)). Além disso, a possível exposição à violência e ao assédio é relevante para identificar trabalhos perigosos (Convenção No. 138, art. 3(a)-(d)). 3(1); Convenção No. 182, Art. 3(d)) (OIT 2012).

O assédio sexual é considerado uma forma grave de discriminação sexual que está compreendida no âmbito da Convenção (Art. 1) (OIT 2012). As definições de discriminação também devem incluir o assédio baseado na discriminação como uma forma grave de discriminação, em particular o assédio racial (OIT CEACR 2019).

O artigo 20(3) prevê que os trabalhadores pertencentes aos povos indígenas devem gozar de proteção contra o assédio sexual.

O artigo 8(1) exige a adoção de medidas para proporcionar proteção adequada e evitar abusos dos trabalhadores migrantes recrutados ou colocados no território de um Estado-Membro por agências de emprego privadas.



Convenções

Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006 (CTM, 2006)

Recomendação sobre HIV e AIDS, 2010 (No. 200)

Convenção dos (as) Trabalhadores (as) Domésticos (as), 2011 (No. 189) e Recomendação (No. 201)

Recomendação sobre a transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015 (No. 204)

Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, 2017 (No. 205)



► Disposições sobre violência e assédio

A diretriz B4.3.1 exige que a autoridade competente garanta que as implicações do assédio e do bullying para a saúde e segurança sejam levadas em consideração. A Diretriz B4.3.6 prevê que, com respeito às investigações, deve ser considerada a inclusão de problemas decorrentes de assédio e bullying.

O parágrafo 14(c) exige medidas a serem tomadas dentro ou através do local de trabalho para reduzir a transmissão e aliviar o impacto do HIV, entre outras coisas, "assegurando ações para prevenir e proibir a violência e o assédio no local de trabalho".

O artigo 5 exige que os Estados-Membros tomem medidas para assegurar que os (as) trabalhadores (as) domésticos (as) gozem de proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência. O parágrafo 7 da Recomendação No. 201 refere-se ao estabelecimento de mecanismos para proteger os (as) trabalhadores (as) domésticos (as) contra abuso, assédio e violência, incluindo a criação de mecanismos de queixa acessíveis, assegurando que todas as queixas sejam adequadamente investigadas e processadas e estabelecendo programas para a reinserção e readaptação dos (as) trabalhadores (as) domésticos (as) vítimas de abuso, assédio e violência.

O parágrafo 11(f) exige a adoção de uma estrutura política abrangente, que deve incluir "a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação e violência, incluindo a violência com base no gênero, no local de trabalho".

O parágrafo 15(e) declara: "Ao responder à discriminação resultante ou agravada por conflitos ou desastres e ao tomar medidas para promover a paz, prevenir crises, permitir a recuperação e reforçar a resiliência, os Membros deveriam: ... (e) prevenir e punir todas as formas de violência baseada em gênero, incluindo estupro, exploração e assédio sexual, e proteger e apoiar as vítimas."

► 1.2. O progresso do direito internacional do trabalho

Todas essas disposições mostram como a OIT tem tratado de questões relacionadas à violência e ao assédio no trabalho nas últimas décadas (Chappell e Di Martino 2006; OIT 2017a; Trebilcock 2019). Entretanto, isso foi feito de forma fragmentada, protegendo apenas certos grupos e apenas certas manifestações de conduta de violência e de assédio. Havia a necessidade de um instrumento abrangente que pudesse cobrir todos os casos de violência e assédio para todos os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, e em 2015, o Conselho de Administração da OIT decidiu que esta lacuna precisava ser preenchida. Após um amplo diálogo em nível nacional, regional e internacional (resumido na figura 1), a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 foram finalmente adotadas na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2019) por uma esmagadora maioria dos constituintes tripartites da OIT (OIT 2016a; 2016b; 2017a; 2018a; 2018b; 2019b; 2019d).⁴ Como um tratado internacional vinculante, a Convenção No. 190 estabelece os princípios básicos a serem implementados pelos países que a ratifiquem. A Recomendação nº 206 acompanha a Convenção nº 190, fornecendo orientações mais detalhadas - embora não vinculativas - sobre como a Convenção nº 190 poderia ser (OIT 2019a).

► 1.3. Os elementos inovadores da Convenção No. 190 e da Recomendação No. 206

A Convenção No. 190 **reúne igualdade e não discriminação com segurança e saúde no trabalho em um único instrumento**, e coloca a dignidade humana e o respeito em seu cerne. A Convenção reconhece que a violência e o assédio podem constituir **uma violação ou abuso dos direitos humanos** e fornece, pela primeira vez, **um conceito composto único de violência e assédio** (Art. 1) ⁵. A Convenção exige que os Estados-Membros adotem **uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero** para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho (Art. 4(2)). Esta abordagem prevê ações de prevenção, proteção, controle, reparação, orientação, formação e sensibilização (artigos 4, 7-11), e leva em conta a **terceiros** como vítimas e perpetradores. Ao adotar esta abordagem, a Convenção No. 190 exige que os Estados reconheçam os **diferentes e complementares papéis e funções dos governos, empregadores e trabalhadores, e suas respectivas organizações**, levando em conta a natureza e as diferentes dimensões de suas respectivas responsabilidades (art. 4(3) e 9).

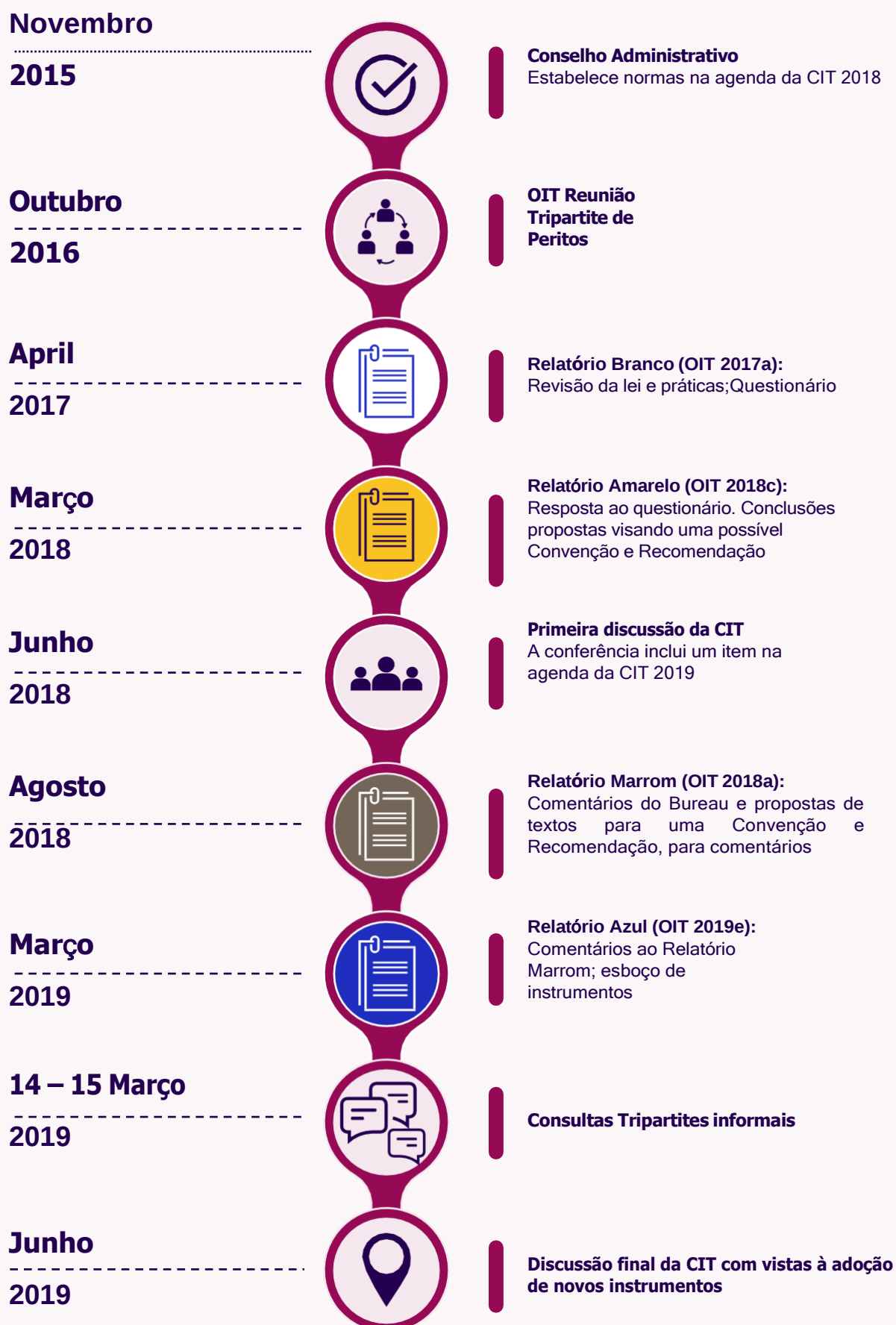
A Convenção tem um **amplo escopo pessoal de proteção** (Artigo 2) e procura abordar a **violência e o assédio que ocorrem "durante, relacionados ou decorrentes do trabalho"**, tanto na economia formal como informal, e seja no setor privado ou público (Artigo 3). A Convenção tem um forte enfoque na inclusão (Artigos 2 e 6) assim como na **acessibilidade** (Artigos 4(2), 9(d), 11(b)), e reconhece que alguns grupos e trabalhadores em certos setores, profissões e acordos de trabalho são especialmente vulneráveis à violência e ao assédio (Artigos 6 e 8). A convenção incorpora uma forte **perspectiva sensível às questões de gênero**, com o objetivo de combater as causas que geram as formas discriminatórias de violência e assédio.

A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 reafirmam o papel crucial da OIT no estabelecimento de normas. Elas são provas tangíveis do valor e da força duradoura do **diálogo social entre governos, representantes de empregadores e representantes dos trabalhadores**, e que o diálogo social e o tripartismo são essenciais para a implementação dessas normas em nível nacional.

⁴ Para a votação oficial final sobre a Convenção nº 190 e Recomendação nº 206, ver OIT 2019b; 2019d.

⁵ Este conceito composto único de violência e assédio se reflete na linguagem utilizada na Convenção, que trata a frase "violência e assédio" como uma única unidade. Assim, a Convenção (e este Guia) usa verbos singulares para se referir à violência e ao assédio - por exemplo, "violência e assédio é" em vez de "violência e assédio são".

Figura 1. Um caminho rumo à adoção da Convenção No. 190 e da Recomendação No. 206





2

Definindo "violência e assédio" no "mundo do trabalho".

As manifestações de violência e assédio no mundo do trabalho são diversas e multifacetadas, e têm mudado com o tempo. A variedade de condutas, práticas ou ameaças que podem ser cobertas pelo termo geral "violência e assédio" é muito ampla, e as normas e percepções de comportamentos inaceitáveis variam de acordo com os contextos e culturas. Levando estas realidades em consideração, a Convenção No. 190 prevê uma noção ampla de violência e assédio e uma estrutura baseada em direitos para sua prevenção e eliminação.

► 2.1. O que é violência e assédio?

A Convenção No. 190 refere-se à violência e ao assédio como um conceito composto único que abrange "uma série de comportamentos, práticas ou ameaças inaceitáveis", em vez de fornecer uma definição fechada ou uniforme do que constitui violência e/ou assédio no mundo do trabalho.

Definições

Artigo 1

1. Para os 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, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero;
 - b. o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido 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.

Esta abordagem permite a flexibilidade necessária para cobrir várias manifestações de violência e assédio, incluindo as novas que surgem ao longo do tempo (OIT 2018b). Também permite que "violência e assédio" abranja uma ampla gama de termos encontrados em diferentes legislações para descrever ou um fenômeno igual ou similar (ver figura 2). Essas leis frequentemente reconhecem que não há uma linha clara entre violência e assédio (OIT 2018b; 2019b).

A definição no artigo 1(a) é composta de dois elementos. O primeiro é a conduta proibida, que engloba **"um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças às mesmas"**. O uso do termo "conjunto" esclarece que a violência e o assédio podem ser entendidos como abrangendo condutas de diferentes naturezas, que podem ser comportamentos independentes ou uma combinação de comportamentos, incluindo os que se agravam (OIT 2018b). Se uma **única ocorrência** pode ser suficiente para ser considerada violência e assédio, ou se deve ser uma **conduta repetida**, em todos os casos tal conduta deve ser "inaceitável", com base em considerações subjetivas e objetivas (OIT 2019b). Para ser inaceitável, esta conduta deve **"visar, ser suscetível de ou resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos"**. A inclusão de "danos econômicos" junto com danos físicos, psicológicos e sexuais garante que todas as formas de violência e assédio sejam englobadas. O dano econômico pode consistir em perda de renda ou danos materiais, mas também em restrições no acesso a recursos financeiros, educação ou mercado de trabalho, incluindo a restrição da capacidade de uma pessoa de permanecer ou avançar no mercado de trabalho.

Figura 2. Violência e assédio no mundo do trabalho: Uma ampla gama de termos.



A definição não inclui a **intenção** como um dos elementos constitutivos.⁶ Ao não incluir a intenção, a Convenção No. 190 adota uma **abordagem pragmática e centrada na vítima**, que se concentra na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre as vítimas. A ausência de qualquer referência aos perpetradores no texto atual do artigo 1º reforça o objetivo dos instrumentos, que é proibir todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho, independentemente de qual seja a fonte:

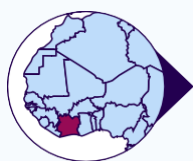
- a. por ou contra indivíduos que exerçam autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador (**vertical**)
- b. direcionado aos seus pares (**horizontal**), ou
- c. envolvendo **terceiros**, tais como clientes, pacientes ou passageiros.

Embora a Convenção No. 190 proponha um conceito único que abrange violência e assédio, ela leva em conta a diversidade dos sistemas jurídicos nacionais e abordagens regulatórias e permite aos Estados optar por um **conceito único ou conceitos separados** em suas definições nas leis e regulamentos nacionais (Art. 1(2)), assegurando ao mesmo tempo que todos os elementos da definição fornecida pela Convenção No. 190 sejam respeitados (OIT 2019e; 2019b). Esta disposição está diretamente relacionada à **obrigação** decorrente da Convenção de “**definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho**” (Art. 7). Esta é essencial, pois a legislação estabelece as bases para uma cultura de respeito, inclusive no trabalho, e pode desencadear mudanças duradouras na sociedade. Ao promover uma cultura de dignidade e respeito por todos, a lei desempenha um papel crucial na prevenção e erradicação da violência e do assédio. Ela pode orientar o desenvolvimento de programas de prevenção, promover a identificação precisa das causas e consequências, assegurar a investigação e fornecer proteção e apoio aos denunciante, entre outras coisas.

► Quadro 1. Exemplos de definições de violência e assédio em recentes reformas legislativas



Canadá define “**assédio e violência**” como “qualquer ação, conduta ou comentário, incluindo de natureza sexual que possa razoavelmente causar ofensa, humilhação ou outro dano físico ou psicológico ou doença a um trabalhador, inclusive qualquer ação prescrita, conduta ou comentário” (Código do Trabalho do Canadá (emendado em 2018), subseção 122(1)).



Costa do Marfim define “**assédio psicológico**” como “conduta abusiva, ameaças, ataques, palavras, intimidação, escrita, atitudes, ações repetidas contra um trabalhador, que tem como objeto ou efeito a degradação de suas condições de trabalho e que, como tal, são suscetíveis de afetar seus direitos e dignidade, alterar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional” (Código do Trabalho de 2015, art. 5(5)).



Irlanda define **bullying no trabalho** como:

O bullying no local de trabalho é um comportamento inapropriado, direto ou indireto, seja verbal, físico ou caso contrário, conduzido por uma ou mais pessoas contra outra ou outras, no lugar de trabalho e/ou decorrente do trabalho, que poderia ser razoavelmente considerado como um atentado ao direito do indivíduo à dignidade no trabalho. Um incidente isolado do comportamento descrito nesta definição pode ser uma ofensa na dignidade no trabalho, mas, como um incidente isolado, não é considerado bullying (Código de Conduta para Empregadores e Trabalhadores sobre a Prevenção e Resolução do Bullying no ambiente de Trabalho de 2020).

⁶ A este respeito, vale mencionar que no âmbito da Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (No. 111), o Comitê de Peritos da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) já apontou que a falta de intenção ou a existência de intenção não deve ser relevante em questões de assédio; ver OIT 2012.



Japão usa os termos “**assédio de poder**” para definir atos e palavras: (a) tirar proveito da posição de autoridade do assediador; (b) prejudicar o ambiente de trabalho; e (c) para além do que é necessário ou apropriado para a operação de trabalho (Lei de Promoção Integral da Política de Trabalho, art. 30-2, par.1, emendado em 2019) (Biblioteca do congresso 2020).



México: No dia 23 de outubro de 2019, a Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) sobre fatores de risco psicossocial no local de trabalho - identificação, análise e prevenção - entrou em vigor. Para o propósito desta norma, “**violência no local de trabalho**” é definido como “atos de assédio, bullying ou maus tratos contra trabalhadores, que podem prejudicar sua integridade ou saúde” (art. 4.12).



Porto Rico (Estados Unidos da América) define “**bullying no local de trabalho**”

como: conduta maliciosa, indesejada, repetitiva e abusiva; arbitrária, irracional e/ou inconstante; verbal, escrita e/ou física; de maneira repetida pelo empregador, seus agentes, supervisores ou funcionários, alheia aos interesses legítimos do negócio do empregador, indesejada pela pessoa, que infringe seus direitos constitucionalmente protegidos, como: a inviolabilidade da dignidade da pessoa, a proteção contra ataques abusivos à sua honra, reputação e vida privada ou familiar, e a proteção do trabalhador contra riscos à sua saúde ou integridade pessoal em seu trabalho ou emprego. Tal conduta assediante no trabalho cria um ambiente de trabalho intimidante, humilhante, hostil ou ofensivo, inadequado para que a pessoa razoavelmente desempenhe suas funções ou tarefas de maneira normal” (Lei No. 90 de 2020, art. 4).



A República da Coreia define “**assédio no local de trabalho**” como “um ato de um empregador (ou proprietário da empresa) ou empregado (ou trabalhador) que causa sofrimento físico ou mental ou piora o ambiente de trabalho de outro empregado/trabalhador, aproveitando-se de seu nível ou relacionamento dentro do local de trabalho para além do escopo apropriado de trabalho”. (Lei de Normas do Trabalho (emendado em 2018), art. 76(2)).



Eslovênia: O artigo 7 da Lei de Relações de Emprego de 2013 distingue entre assédio e bullying: “**assédio**” é definido como “qualquer comportamento indesejável associado a qualquer circunstância pessoal” listado no mesmo artigo; enquanto “**bullying**” no local de trabalho é definido como “qualquer ação ou comportamento repetitivo ou sistemático, repreensível ou claramente negativo e insultante dirigido a trabalhadores individuais no local de trabalho ou em conexão com o trabalho”.

2.1.1. Violência e assédio com base no gênero

A noção de violência e assédio, descrita no Artigo 1(a) da Convenção, inclui explicitamente “**violência e assédio com base no gênero**”. Ao incorporá-la na definição abrangente de violência e assédio, os elementos da conduta ofensiva e o impacto resultante ou almejado são também aplicáveis ao conceito de violência e assédio baseado no gênero (OIT 2018b, par. 273).⁷

⁷ Durante o processo de definição de normas, ficou claro que o termo “violência com base no gênero” incluía tanto o ambiente de trabalho hostil quanto o assédio sexual *quid pro quo*. No entanto, por uma questão de consistência com o conceito de violência e assédio como um conjunto, e à luz dos recentes protestos e debates públicos relacionados à campanha #MeToo, que destacaram o significado do assédio sexual, inclusive no local de trabalho, foi acordado acrescentar uma clara referência ao assédio sexual, ao mesmo tempo em que se sabia que a violência baseada no gênero inclui o assédio sexual.

Para maior clareza, a Convenção define violência e assédio com base no gênero como "violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui o assédio sexual" (Art. 1(b)):

- A referência a "**pessoas**" é significativa, pois amplia a definição de violência de gênero em comparação com outros instrumentos internacionais e regionais. Enquanto a violência e o assédio com base no gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas - como reconhece o preâmbulo da Convenção No. 190 - a Convenção No. 190 procura proteger a todos de tais comportamentos.⁸
- A referência a "**sexo ou gênero**" torna tanto as funções e características biológicas que diferenciam os homens das mulheres (isto é, sexo) quanto as diferenças sociológicas entre homens e mulheres que são aprendidas e mutáveis ao longo do tempo (isto é, gênero) relevantes para a Convenção No. 190 e Recomendação No. 206 (OIT 2012).

A definição de violência e assédio com base no gênero inclui explicitamente o "**assédio sexual**". Como uma manifestação grave de discriminação sexual e uma violação dos direitos humanos, o assédio sexual foi tratado antes da adoção da Convenção No. 190 no contexto da Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (No. 111) (OIT 2012; 2020a; Cruz e Klinger 2011; OIT e ONU Mulheres 2019). Dentro dessa estrutura, e de acordo com a Observação Geral da CEACR da OIT de 2002, as definições de assédio sexual contêm os seguintes dois elementos-chave:

- *Quid pro quo*- Qualquer conduta física, verbal ou não-verbal de natureza sexual e outras condutas com base no sexo que afetem a dignidade de mulheres e homens, que seja indesejável, irracional e ofensiva para o receptor; e a rejeição ou submissão de uma pessoa a tal conduta é usada explícita ou implicitamente como base para uma decisão que afete o trabalho dessa pessoa; ou
- *Ambiente de trabalho hostil*- Conduta que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para o destinatário.

► Quadro 2. O Progresso da proteção contra a violência com base no gênero e o assédio na legislação relacionada ao trabalho

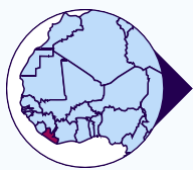
Nos últimos anos, muitos países introduziram disposições específicas nas legislações relacionadas ao trabalho com o objetivo de definir a violência e o assédio baseados no gênero e, em particular, assédio sexual.

Iraque: A seção 10 do Direito do trabalho. No.37/2015 proíbe o **Assédio sexual** estabelecendo:



1. Esta lei proíbe o assédio sexual no emprego e profissão, seja durante a busca de emprego, formação profissional, recrutamento ou condições e termos de trabalho.
2. Esta lei proíbe qualquer outro comportamento que crie um ambiente de trabalho hostil, intimidante ou ofensivo para aqueles contra os quais este comportamento é dirigido.
3. O assédio sexual de acordo com a disposição desta lei é qualquer conduta física ou verbal de natureza sexual ou outra conduta baseada no sexo, que afete a dignidade de mulheres e homens, que é indesejável e irracional e insultante para aqueles que são vítimas deste comportamento, e a rejeição por qualquer pessoa desta conduta, que leve explícita ou implicitamente, a uma decisão que afete seu trabalho.

⁸ Ver Carlson e Olney, a ser publicado em breve.



Libéria define “assédio sexual” como:

- i. a conduta sexual indesejada, irracional, ou ofensiva ao receptor, e que ocorre em circunstâncias que a rejeição ou submissão de uma pessoa a tal conduta é usada explícita ou implicitamente como base para uma decisão que afete o trabalho dessa pessoa; ou
- ii. a conduta sexual que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para a pessoa que está sujeita a essa conduta (Lei de Trabalho Decente 2015, seções 2.8(b)).



Níger define “assédio sexual no contexto da execução do contrato de trabalho” como “obter de outros por ordem, intimidação, ato, gesto, ameaça ou coerção, favores de natureza sexual, assim como qualquer outra conduta de natureza sexual, com o efeito de criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para uma pessoa” (Decreto No. 2017-682/PRN/MET/PS da regulamentação do Código do Trabalho, art. 122).



Romênia define “violência com base no gênero” como:

O ato de violência dirigido contra uma mulher ou, conforme o caso, contra um homem, motivado pelo sexo. A violência com base no gênero contra a mulher é violência que afeta desproporcionalmente as mulheres. A violência com base no gênero inclui, mas não está limitada, a violência doméstica, violência sexual, mutilação genital feminina, casamento forçado, aborto forçado e esterilização forçada, assédio sexual, tráfico de seres humanos e prostituição forçada (Lei No. 202, 2002 sobre igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento para mulheres e homens (emendada em 2015 e 2018), art. 4).



Uruguai: O artigo 2 da Lei de Assédio Sexual de 2009 (emendado em 2017) define “**assédio sexual**” como “um comportamento de natureza sexual, realizado por uma pessoa de igual ou diferente sexo, não desejado pela pessoa a quem é dirigido e cuja rejeição produz ou ameaça causar danos à sua situação no trabalho ou na relação de ensino, ou que cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para aqueles que tal conduta é dirigida”.

A Convenção No. 190 reconhece que para ser capaz de prevenir e erradicar totalmente a violência e o assédio com base no gênero no mundo do trabalho, os países que a ratifiquem devem abordar suas causas fundamentais, tais como formas múltiplas e intersectoriais de discriminação; relações de poder desiguais com base no gênero; estereótipos de gênero; e normas de gênero, sociais e culturais que apoiem a violência e o assédio. Com o objetivo de atacar as causas fundamentais da violência e do assédio com base no gênero, bem como de reduzir seus efeitos nocivos, a Convenção No. 190 apela para a adoção de uma **“abordagem sensível às questões de gênero”**. A sensibilidade ao gênero significa empregar intencionalmente considerações de gênero para atingir o desenho, desenvolvimento, implementação e resultados de programas e estratégias, políticas, leis e regulamentos, bem como acordos coletivos. Isto implica uma abordagem que: reflete todas as realidades de meninas e mulheres; presta atenção às suas necessidades únicas; assegura sua participação nos processos de tomada de decisão em todos os níveis; valoriza suas perspectivas; respeita suas experiências; e compreende as diferenças de desenvolvimento entre meninas e meninos, mulheres e homens em toda sua diversidade e ao longo de seu ciclo de vida. O objetivo final é empoderar meninas e mulheres, com vistas a promover a igualdade de gênero na prática e alcançar a igualdade de gênero.

A violência doméstica e o mundo do trabalho

Historicamente, a violência doméstica tem sido relegada como uma questão "privada", sem nenhuma conexão com a esfera pública ou com o mundo do trabalho. Significativamente, a Convenção No. 190 reconhece os efeitos colaterais negativos que a violência doméstica pode ter em geral sobre o mundo do trabalho, inclusive em relação ao emprego, produtividade e segurança e saúde. A Convenção também reconhece a contribuição positiva que governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e instituições do mercado de trabalho podem ter para mitigar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho (Preâmbulo e Art. 10(f)). A violência doméstica pode representar um risco particular que prejudica a saúde e a produtividade de todos os trabalhadores e outras pessoas envolvidas, incluindo indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador (OIT 2020b; 2020c). Alguns locais, situações ou instâncias relacionadas ao trabalho - particularmente aquelas de fácil acesso pelo público, tais como escolas, hospitais, serviços públicos ou feiras livres, entre outros - podem ser locais onde a violência doméstica é desencadeada. Da mesma forma, a violência doméstica representa um risco ainda mais relevante para determinadas modalidades de trabalho, como o trabalho em casa, bem como para algumas categorias de trabalhadores, como os domésticos, com base no domicílio ou trabalhadores de empreendimentos familiares, muitos dos quais são mulheres que trabalham informalmente. (OIT 2021c).

Preâmbulo

Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade e a saúde e segurança, e que governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, responder e enfrentar os impactos da violência doméstica, e

Artigo 10

Cada Membro deve tomar as medidas adequadas para: ...

(f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do razoavelmente praticável, mitigar seu impacto no mundo do trabalho.

Seguindo estas disposições da Convenção, o parágrafo 18 da Recomendação No. 206 estabelece uma série de medidas que poderiam ser adotadas para responder e mitigar os impactos da violência doméstica, tais como:

- a. licença para as vítimas de violência doméstica;
- b. acordos de trabalho flexíveis e proteção para as vítimas de violência doméstica;
- c. proteção temporária contra demissão para as vítimas de violência doméstica, conforme o caso, exceto por motivos não relacionados à violência doméstica e suas consequências;
- d. a inclusão da violência doméstica nas avaliações dos riscos no local de trabalho;
- e. um sistema de referência às medidas públicas para a mitigação da violência doméstica, caso existirem; e
- f. a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.

► Quadro 3. Exemplos de disposições de trabalho e emprego que reconhecem os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho e a mitigação do seu impacto

Nos últimos anos, os países têm levado mais em consideração o efeito da violência doméstica sobre o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores em seu trabalho e nas disposições de emprego. Um crescente número de países tem introduzido licenças, pagas ou não pagas, para trabalhadores que são vítimas de violência doméstica. Outros tem incluído a violência doméstica como um motivo de discriminação no emprego e profissão, e exige que os empregadores ofereçam acordos razoáveis. Alguns consideraram como deveres dos empregadores tomar medidas preventivas para proteger o empregado, ou outros trabalhadores, ou incluíram a violência doméstica na gestão da segurança e saúde no trabalho (SST). Além disso, com o objetivo de proteger categorias específicas dos trabalhadores, tais como trabalhadores domésticos, contra violência e assédio, algumas leis e regulamentos tem estendido a definição de “violência doméstica” para além das relações familiares tradicionalmente compreendidas, para incluir aqueles que trabalham na esfera doméstica.



Canadá: A seção 8 (Identificação de fatores de risco) do Regulamento de Prevenção de Assédio e Violência no Local de Trabalho 2020 estabelece o seguinte: “Um empregador e o comitê de políticas devem identificar conjuntamente os fatores de risco, internos e externos ao local de trabalho, que contribuem para o assédio e a violência no local de trabalho, tendo em conta: ... (b) **circunstâncias externas ao local de trabalho, tais como violência familiar, que poderiam originar a violência e assédio no local de trabalho**”.⁹



Gana: A Lei de Violência Doméstica de 2020 proíbe todas as formas de **violência e assédio que aconteça no ambiente doméstico. Os trabalhadores domésticos** estão incluídos na definição da relação doméstica e são protegidos pela Lei (*Gráfico Online 2020*).



Quênia: A Lei de Proteção Contra a Violência Doméstica de 2015 estabelece que, **em caso de violência doméstica, a vítima ou o representante da vítima, incluindo empregadores, podem solicitar ao Tribunal uma ordem de proteção** (seções 2 e 8).



Peru: Em 2019 decretou a “Lei para prevenir, punir e erradicar a violência contra as mulheres na esfera pública e privada, e a violência contra os membros da família”. O artigo 11 prevê que, quando a vítima é um empregado, os seguintes direitos devem ser garantidos:

- a. **Proteção contra demissão** por causas relacionadas a tais atos de violência;
- b. **Mudança de local de trabalho** sem prejudicar suas condições e termos de emprego;
- c. Cinco dias de ausência justificada;
- d. **Suspensão da relação laboral**; e
- e. O direito de voltar posteriormente a mesma ou similar posição.

⁹ Muitas regiões/territórios canadenses também estão se movendo nesta direção. Ver, por exemplo, Território Yukon, onde a seção 19.05 do Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho de 2020 prevê que “se um empregador se dá conta, ou deveria razoavelmente se dar conta, de que um trabalhador está ou pode estar exposto à violência doméstica no local de trabalho, o empregador deve tomar precauções razoáveis para proteger o trabalhador e qualquer outra pessoa no local de trabalho que possa ser afetada”.



Estados Unidos (Estado de Nova Iorque): O Direito do Trabalho de Nova Iorque inclui a violência doméstica como motivo de discriminação no emprego e na profissão (seção 593), e requer que os empregadores adotem acordos razoáveis, que podem incluir a obtenção dos serviços de uma casa abrigo para violência doméstica, de terapia psicológica, participação no planejamento de segurança e obtenção de serviços jurídicos, assistência na acusação do delito ou comparecimento ao tribunal (seção. 22(c)).



Nova Zelândia: A Lei de Proteção às Vítimas de Violência Doméstica de 2018 concede aos trabalhadores afetados por violência doméstica o direito de:

- a. tirar pelo menos dez dias de licença remunerada por violência doméstica;
- b. pedir acordos de trabalho flexíveis a curto prazo. Isto pode ser por até dois meses; e
- c. não ser tratados desfavoravelmente no local de trabalho porque podem ter sofrido violência doméstica.

► Quadro 4. Exemplos de acordos coletivos e outras medidas que abordam a violência doméstica no mundo do trabalho

Os parceiros sociais também têm sido muito ativos. Em vários países, **acordos coletivos e outras medidas** foram tomadas em relação à violência doméstica, incluindo formação, disposições de acordos de trabalho flexível, licenças remuneradas e serviço de apoio.



Argentina: A Farmacity desenvolveu um **Protocolo para intervenção em situações de violência doméstica e no local de trabalho**. O Protocolo fornece **campanhas de comunicação interna e treinamento de prevenção**, inclusive para o pessoal em posições de tomada de decisão, assim como **orientação em como detectar tais casos, e aproximação e apoio para as vítimas** (Tercer Sector 2018).



Austrália: Muitos acordos corporativos incluem disposições para **licenças remuneradas por violência familiar**, permitindo aos trabalhadores pedir para **trabalhar tempo parcial**; para **variar seus padrões de trabalho**; para **mudar temporariamente seu local de trabalho**; para **mudar seus dados de contato no trabalho**, tais como o telefone e endereço de correio eletrônico; e para **trabalhar temporariamente em casa ou outro lugar** visando enfrentar a violência familiar.¹⁰



Brasil: O acordo coletivo assinado em 2020 para o **setor bancário** estabelece o dever dos empregadores de: fornecer aos trabalhadores um **comunicado interno sobre prevenção de violência doméstica e familiar**; estabelecer **canais de apoio às vítimas** de tal violência e outras medidas de apoio, tal como a **transferência da vítima de violência para outro local de trabalho**; garantir **confidencialidade**; e **estabelecer uma linha de crédito ou financiamento especial para essas vítimas** (Sindicato dos Bancários 2020).

¹⁰ Como exemplo, veja o *Australian Jewish News Journalists Enterprise Agreement* de 2019 (Austrália 2019). Desde agosto de 2018, foram inseridas disposições de licenças para violência familiar e doméstica em todos os 122 prêmios modernos da Austrália, com uma cláusula modelo desenvolvida para inclusão (Austrália 2018).



Honduras: Em 2020, a Associação de Maquiladores de Honduras lançou uma **campanha para ajudar seus membros a enfrentar a violência doméstica no trabalho**. A campanha incluiu seminários virtuais, o desenvolvimento e implementação de um programa de treinamento para os membros, e a criação de matérias de comunicação, incluindo uma página web fornecendo informação geral e recursos úteis (*Asociación Hondureña de Maquiladores* 2020).



Espanha: O acordo coletivo para a **companhia de energia** Endesa fornece **horários de trabalho revisados e flexíveis, assistência social, assistência legal, ordens de proteção e orientação para as vítimas de violência doméstica** (Espanha 2020; ETUC 2017).

► 2.2. Quem está protegido?

A Convenção No. 190 parte do entendimento de que ninguém deve estar sujeito a violência e assédio no mundo do trabalho (OIT 2018b).

Artigo 2

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 de 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 as pessoas que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
2. Esta Convenção aplica-se a todos os setores, sejam privados ou públicos, tanto na economia formal quanto na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

Por esta razão, seu escopo de proteção é amplo e vai além dos empregados (Art. 2), e garante proteção a todos os "trabalhadores" independentemente de seu estatuto contratual, tanto na economia formal como informal, e seja no setor privado ou público (OIT 2019b; 2018b).¹¹ Além disso, a referência a "outras pessoas no mundo do trabalho" amplia ainda mais o escopo para abranger pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes; candidatos a emprego; voluntários e pessoas cujos contratos foram rescindidos, assim como "indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador" (OIT 2018b; 2019b). É importante lembrar que este amplo escopo de proteção está de acordo e é consistente com a última definição estatística de "trabalho", conforme adotada pela Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho. Ela abrange todos os empregos e atividades de trabalho em todas as formas de trabalho.¹²

¹¹ Tendo em vista as mudanças no mundo do trabalho, a formulação ampla permite a inclusão de trabalhadores em contratos de zero horas e outras formas de emprego atípicas, aqueles que trabalham on-line em locais de trabalho virtuais ou através de plataformas, e trabalhadores autônomos, trabalhadores domiciliares.

¹² Em 2013, a 19ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET) adotou a Resolução I sobre "estatísticas de trabalho, emprego e subutilização de mão-de-obra", que apresenta uma "definição conceitualmente revolucionária" de trabalho que deixa claro que o trabalho pode ser realizado em qualquer tipo de unidade econômica, incluindo famílias e comunidades, e também pode incluir serviços que não são fornecidos no contexto de negociações de mercado. Esta definição inclui - mas também transcende - o trabalho remunerado ou lucrativo, e compreende "qualquer atividade realizada por pessoas de qualquer sexo e idade para produzir bens ou prestar serviços para uso de outros ou para uso próprio". Em 2018, o 20º CIET foi um passo adiante em sua Resolução I ao fornecer uma nova Classificação Internacional de Status no Trabalho (ICSaW-18), que abrange todos os empregos e atividades de trabalho em todas as formas de trabalho, incluindo a prestação de serviços de uso próprio. Ver OIT 2018d.

► Quadro 5. Ampliar a proteção para além dos empregados

As recentes reformas do direito do trabalho parecem estar indo nessa direção, visando estender a proteção contra a violência e assédio no mundo do trabalho a uma variedade de indivíduos, independentemente de seu estado atual.



Canadá: As Normas para Atividades de Aprendizagem Integradas no Trabalho de 2020 especificam que as normas trabalhistas de proteção em relação ao assédio e violência são aplicáveis aos **estágios não remunerados de estudantes** no setor privado regulamentado federalmente.



Gabão: A Lei sobre a Luta contra o Assédio no Local de trabalho de 2016 estende a proteção contra o assédio, moral e sexual a todos os **empregados, funcionários públicos e estagiários** (art. 3).



Japão proíbe o assédio dirigido contra os **subordinados**, mas também contra os **superiores**. O assédio de poder pode acontecer entre colegas assim como entre trabalhadores de diferentes posições, tais como **trabalhadores permanentes e trabalhadores temporários** (Lei de Prevenção do Assédio de Poder, 2020) (Biblioteca do congresso 2020).



As Filipinas proíbem o assédio sexual no trabalho entre **companheiros**, contra os **superiores** e contra **trabalhadores subcontratados** (Lei de Ambiente Seguro, 2018).



Irlanda: O Código de Prática de Bullying no trabalho especifica que o bullying no trabalho pode envolver **pessoas em diferentes situações de trabalho e em todos os níveis:**

- do gerente/supervisor ao trabalhador;
- do trabalhador ao supervisor/gerente;
- de um trabalhador ao outro (ou de grupo para grupo);
- do usuário/supervisor/gerente ao contato comercial;
- do cliente/usuário ao trabalhador.



Letônia: De acordo com a Lei de Apoio aos Desempregados e Pessoas à Procura de Emprego adotada no dia 9 de maio de 2002 (última emenda no dia 16 de abril de 2020), **pessoas desempregadas, pessoas à procura de emprego, e pessoas sujeitas ao risco do desemprego** são protegidas contra a discriminação em razão de seu sexo, raça ou origem étnica, e de uma conduta indesejada na opinião dessa pessoa (incluindo uma conduta de natureza sexual), com o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, e de criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. De acordo com as últimas emendas do dia 16 de abril de 2020 os **proprietários de microempresas e trabalhadores independentes sem renda** estão cobertos pela lei até o final de 2020.



Estados Unidos (Estado de Nova Iorque): Em 2018, o Estado de Nueva Iorque expandiu sua proteção contra o assédio sexual para cobrir **contratantes independente, subcontratantes, consultores, e cada um de seus trabalhadores, qualquer outra pessoa que preste serviços de acordo com um contrato no espaço de trabalho**, tal como reparação e limpeza de equipamentos e designações de “não-trabalhadores”, tal como **trabalhadores por projetos (“gig” workes), temporários, ou estagiários (remunerados ou não)** (Zweig 2020).



Sudão do Sul: O artigo 7 do Direito do trabalhador de 2017 declara, “Nenhuma pessoa deve assediar sexualmente um **trabalhador** ou um **empregador**.”

Este amplo escopo de proteção é a origem da “**abordagem inclusiva**” exigida pela Convenção No. 190. Dada a diversidade de indivíduos protegidos pela Convenção, uma solução “tamanho único” para todos não teria sido capaz de proporcionar proteção eficaz a todos, pois as medidas precisam reconhecer e levar em conta as especificidades e vulnerabilidades de cada indivíduo ou grupo, os diferentes setores ou profissões onde eles operam, bem como as modalidades de trabalho através dos quais oferecem ou recebem trabalho, incluindo a possível interação com **terceiros**, quando aplicável.

2.2.1. Garantir a inclusão através da acessibilidade

Com o objetivo de proporcionar proteção efetiva contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, particularmente a indivíduos ou grupos em situações vulneráveis, a Convenção No. 190 tem um forte foco em garantir a acessibilidade. A promoção de uma cultura de trabalho inclusiva - inclusive através de acordos razoáveis - é essencial para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento, para proteger contra a discriminação e para prevenir e enfrentar a violência e o assédio. De acordo com a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206, a acessibilidade é um elemento central para facilitar a prevenção, aplicação e compensação, e sensibilização. As diferentes necessidades das pessoas com deficiências, indivíduos pertencentes a minorias étnicas e trabalhadores migrantes, entre outros, devem ser levadas em consideração. A este respeito, a Convenção No. 190 exige que ferramentas, orientação, educação e formação sejam fornecidas em formatos acessíveis, o que é essencial para uma sensibilização ampla e inclusiva (Artigos 4(2)(g) e 11(b)). Informações e formação sobre os perigos e riscos de violência e assédio, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção associadas, também precisam estar em formatos acessíveis (art. 9(d)). Com relação à aplicação, a Convenção exige que os Membros garantam fácil acesso aos mecanismos de denúncia e resolução de conflitos e às reparações (Art. 10(b)). Isto incluiria assegurar que os processos sejam acessíveis a todos os trabalhadores e outras pessoas envolvidas, em uma base igualitária.

► **Quadro 6. Garantir a acessibilidade na prevenção e combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho: Exemplos selecionados sobre pessoas com deficiências**



União Europeia: Em **União de Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030**, a prioridade é colocada na melhoria do acesso à justiça, proteção legal, liberdade e segurança das pessoas com deficiência através da digitalização dos sistemas judiciais e da ampliação do acesso aos ambientes de comunicação digital. Isto inclui aumentar a acessibilidade às leis e políticas da União Europeia (UE), assim como o fornecimento de formação para o pessoal e apoio à aprendizagem da interpretação de Língua de Sinais Internacional.¹³ O Plano de Ação sobre acessibilidade web aponta para assegurar que os sites da UE, documentos publicados nestes sites e plataformas virtuais estejam em conformidade com os padrões de acessibilidade europeias (Comissão Europeia 2021).



Índia: A **Lei dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Lei No. 49 de 2016)** exige que o Governo tome medidas apropriadas para prevenir e proteger as pessoas com deficiências de todas as formas de abuso, violência e exploração.



Irlanda: O **decreto Irlandês de Assédio, 2012**, inclui tanto regulamento de acessibilidade para pessoas com deficiências quanto para pessoas que não falam inglês. Exige especificamente que o conteúdo, forma e implementação da política e procedimentos sejam acessíveis para todos, com ajustes feitos e medidas tomadas para garantir a acessibilidade, em particular às pessoas com deficiência. Os exemplos incluem **a tradução de políticas e procedimentos em Braille ou em formatos de letras grandes, colocando-os à disposição**. O decreto também estabelece que certas medidas podem ser necessárias para garantir a acessibilidade das políticas e procedimentos - por exemplo, **a tradução de políticas e procedimentos em outros idiomas além do inglês, conforme apropriado, ou a disponibilização de intérpretes**.



República da Coreia: A **Lei de Promoção do Emprego e Reabilitação Profissional para Pessoas com Deficiência** foi emendada em 2018 para solicitar formação anual para melhorar a sensibilização dos trabalhadores sobre pessoas com deficiência para eliminar preconceitos no local de trabalho, para criar condições de trabalho estáveis e para expandir o emprego de pessoas com deficiência.

¹³ Ver Diretiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho do 17 de abril de 2019 sobre os requisitos de acessibilidade a produtos e serviços.

► 2.3. Quando e onde ocorre a violência e o assédio?

A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 respondem à realidade de que atos de violência e assédio não precisam necessariamente ocorrer exclusivamente em um local de trabalho físico tradicional para serem entendidos como comportamentos proibidos relacionados ao trabalho. Como o trabalho é realizado em vários ambientes e sob diferentes modalidades, inclusive através da tecnologia, estes instrumentos procuram garantir proteção em todos os locais ou circunstâncias relacionadas ao trabalho.

Artigo 3

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

Ao se aplicar à violência e ao assédio "que ocorrem durante o trabalho, relacionados ou decorrentes do trabalho", a Convenção No. 190 retrata a natureza cambiante do trabalho, incluindo novos tipos e diferentes modalidades de trabalho (OIT 2018b, em particular os parágrafos 180-184). A referência a "espaços públicos e privados onde são um local de trabalho" o Artigo 3 visa cobrir as situações daqueles na economia informal, tais como vendedores ambulantes; trabalhadores(as) domésticos(as), que trabalham em ou para um ou mais domicílios privados; ou trabalhadores(as) domésticos(as), que trabalham em suas próprias casas (OIT 2018a; 2016b). Com a menção explícita de "comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação", todos os tipos de comunicação, incluindo e-mail e mídia social, são cobertos (De Stefano et al. 2020). Isto é particularmente importante à luz dos acordos de teletrabalho que se tornaram cada vez mais comuns nos últimos anos, inclusive como forma de proporcionar mais flexibilidade para lidar com as responsabilidades tanto do trabalho quanto da vida.

Outras normas da OIT - particularmente as relacionadas à SST - também abrangem uma noção de "local de trabalho" como sendo mais amplo do que o local de trabalho físico tradicional. De acordo com a Convenção da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (No. 155), o termo "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores precisam estar ou ir em razão de seu trabalho e que estão sob o controle direto ou indireto do empregador (Art. 3(c)). O Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981, exige informações sobre medidas tomadas em relação a acidentes de trabalho, doenças e outros danos à saúde, que surjam "durante ou em relação com o trabalho" (Preâmbulo (e)). Na seção de definição do Protocolo, o termo "ocorrência perigosa" abrange um evento facilmente identificável, conforme definido pelas leis e regulamentos nacionais, com potencial para causar um dano ou doença a pessoas no trabalho ou ao público (Art. 1(c)). O termo "acidente durante o trajeto" cobre um acidente que resulte em morte ou ferimento pessoal ocorrendo no caminho direto entre o local de trabalho e (i) a residência principal ou secundária do trabalhador; (ii)

o lugar onde o trabalhador geralmente toma uma refeição; ou (iii) o lugar onde o trabalhador ou a trabalhadora geralmente recebe sua remuneração (Art. 1(d)). A Recomendação de Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (No. 164), também prevê que os empregadores devem ser obrigados a manter registros relacionados à SST e ao ambiente de trabalho. Estes incluem registros de todos os acidentes de trabalho e lesões à saúde notificáveis que surjam “no curso ou em conexão com o trabalho” (parágrafo. 15(2)) (OIT 2020d).

► Quadro 7. Proteção contra violência e assédio além do local físico tradicional de trabalho: Exemplos de leis e regulamentos recentes

Recentes reformas legislativas começaram a descrever **diferentes locais ou instâncias** onde a violência e o assédio **no mundo do trabalho** podem ocorrer além do local físico tradicional de trabalho. Entre outros, a **violência e assédio online** está recebendo maior atenção tanto como uma noção separada ou independente, ou como um meio através do qual a violência e assédio podem ser perpetrados.

Austrália: Em janeiro de 2021, *Safe Work Australia* publicou materiais orientados ao assédio sexual, violência e agressão no local de trabalho, visando ajudar os empregados a garantir que o local de trabalho esteja livre de assédio sexual, violência e agressão (Austrália 2021a; 2021b). Os guias estabelecem que, de acordo com as leis de SST, um local de trabalho significa um lugar onde o trabalho é realizado para uma empresa ou empreendimento, que inclui qualquer lugar onde um trabalhador vai, ou seja, que provavelmente esteja enquanto estiver trabalhando. O guia sobre assédio sexual (Austrália 2021a) declara ainda que o assédio sexual pode acontecer:



- no local de trabalho habitual de um trabalhador;
- onde o trabalhador está trabalhando remotamente, inclusive se o local de trabalho da pessoa for sua casa;
- em um local onde o trabalhador está empreendendo um trabalho em um local diferente, tanto como a casa do cliente ou a casa ou trabalho de um contratante;
- onde o trabalhador está envolvido em atividades relacionadas ao trabalho, tais como conferências, treinamento, viagens de trabalho, eventos corporativos relacionados ao trabalho ou uma atividade social como uma festa de Natal; ou
- por telefone, e-mail ou online assim como através de plataforma de mídia social

Canadá (Província de Ontário): Em janeiro de 2021, o Tribunal Superior de Ontário (no caso *Caplan v. Atas*) reconheceu um **novo delito de assédio pela internet**. Foi necessário porque as outras leis existentes eram insuficientes para lidar com a perseguição em série e a intenção de causar medo, ansiedade e miséria tanto às vítimas como às pessoas com quem elas se preocupam.



Filipinas: A Lei de Espaços Seguros de 2018 define “**assédio sexual com base no gênero**” como qualquer conduta direcionada a uma determinada pessoa que causa ou pode causar qualquer sofrimento mental, emocional ou psicológico e medo da segurança pessoal; atos de assédio sexual, incluindo observações e comentários sexuais indesejados; ameaças; carregar ou compartilhar fotos sem consentimento; gravações de vídeos e áudio; *cyberstalking* e roubo de identidade online (seção 3).





Singapura aprovou disposições especiais contra a perseguição e o **assédio online** no âmbito da Lei de Proteção contra o Assédio de 2014. As disposições a respeito do assédio online proíbem a publicação intencional ou imprudente de uma comunicação que seja ameaçadora, abusiva ou insultante, que seja ouvida, vista ou de outra forma percebida e que seja provável de assediar ou causar alarme ou angústia ou provocar em uma pessoa medo ou provocar violência. A emenda de 2019 proíbe a publicação de informações que identifiquem a vítima ou a uma pessoa relacionada à vítima com a finalidade de assediar, ameaçar ou facilitar a violência sobre a vítima (também conhecido como “doxing”).

► 2.4. Uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero

Considerando o amplo alcance individual de proteção - que inclui indivíduos que podem não estar cobertos pelas disposições do direito do trabalho - e com vistas a assegurar uma proteção eficaz contra todas as formas de violência e assédio que ocorram "durante, relacionados ou decorrentes do trabalho", a Convenção No. 190 solicita aos países que a ratifiquem que adotem, **"em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero"** para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho (Art. 4(2)) (ver figura 3):

- **Inclusiva** refere-se ao amplo alcance individual de proteção, bem como à necessidade de garantir consultas para captar melhor todas as diferentes necessidades e realidades.
- **Sensível às questões de gênero** refere-se à necessidade de combater as causas fundamentais da violência e do assédio com base no gênero, bem como a redução de seus efeitos nocivos.
- **Integrada** refere-se à necessidade de abordar o tema "no trabalho e emprego, na segurança e saúde no trabalho, na igualdade e não discriminação, e no direito penal, quando apropriado" (Recomendação No. 206, par. 2).

Nas últimas décadas, o direito penal tem sido usado como o principal baluarte contra a prática de atos de violência e assédio, em particular violência física e econômica e assédio, inclusive no mundo do trabalho (Chappell e Di Martino 2006; OIT 2016a; 2017a; Lippel 2016).

No entanto, com base no conceito de violência e assédio no mundo do trabalho estabelecido na Convenção No. 190 e na Recomendação No. 206, o direito penal por si só pode ser insuficiente. O direito penal criminaliza condutas consideradas como tendo ultrapassado um certo limiar de gravidade, tais como agressões físicas (inclusive sexuais) ou "atos imorais" ou ameaças. No entanto, isto pode não cobrir a ampla gama de comportamentos e práticas inaceitáveis que constituem violência e assédio no mundo do trabalho, de acordo com a Convenção No. 190.¹⁴ Além disso, o direito penal se concentra em sancionar os perpetradores, em vez de fornecer reparações eficazes às vítimas.

Antes da adoção da Convenção No. 190 e da Recomendação No. 206, uma variedade de instrumentos ou ramos de direito nacionais foram então utilizados como base regulatória permitindo intervenções para combater a violência e o assédio no trabalho, incluindo a lei constitucional, a lei de igualdade e não-discriminação, e os regulamentos de SST. Ao exigir um **marco regulatório geral**, em vez de impor um único caminho, a Convenção No. 190 e a Recomendação nº 206 reconhecem que tais marcos podem ser moldados levando em conta as circunstâncias nacionais e os sistemas legais (Convenção No. 190, Art. 4(2); Recomendação No. 206, par. 2). Nem todas as situações serão necessariamente cobertas por todas as leis e regulamentos, mas é importante ver se há lacunas quando as várias leis e regulamentos são examinados em conjunto.

14 A este respeito, no contexto da Convenção No. 111, a CEACR da OIT salientou que os procedimentos criminais são insuficientes no caso de assédio sexual no trabalho, devido "à sensibilidade da questão, ao maior ônus da prova, que é mais difícil de cumprir, especialmente se não houver testemunhas (o que é frequentemente o caso), e ao fato de que o direito penal geralmente concentra-se na agressão sexual ou em "atos imorais", e não na gama completa de comportamentos que constituem assédio sexual no emprego e na profissão"; ver OIT 2012.

A abordagem "integrada" também se refere à necessidade de ter medidas de prevenção e proteção (Convenção No. 190, Artigos 7-9; Recomendação No. 206, par. 6-13); aplicação e soluções (Convenção No. 190, Artigo 10; Recomendação No. 206, par. 14-22); e orientação, formação e sensibilização (Convenção No. 190, Art. 11; Recomendação No. 206, par. 23). Cada um desses componentes é essencial. A prevenção e a gestão de perigos e riscos não seriam bem-sucedidas se não houvesse formação e sensibilização. Da mesma forma, mecanismos de aplicação ineficientes e ineficazes não ajudarão a impedir e prevenir futuras ocorrências de violência e assédio.

Os elementos centrais desta abordagem geral inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero estão listados no Artigo 4, e posteriormente desenvolvidos na parte operacional do instrumento. O artigo 4(3) também prevê que, ao adotar e aplicar tal abordagem, os países que a ratifiquem devem levar em consideração os diferentes e complementares papéis e funções dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores (e suas respectivas organizações) de acordo com a natureza variada e a extensão de suas responsabilidades.

► Artigo 4

1. Cada Membro que ratifique esta Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.
2. Cada Membro adotará, de acordo com a legislação e circunstâncias nacionais e em consulta com 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 deve levar em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:
 - a. proibir por lei a violência e o assédio;
 - b. assegurar que as políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
 - c. adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
 - d. estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
 - e. garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
 - f. prever sanções;
 - g. desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação e aumentar a sensibilização, em formatos acessíveis e apropriados; e
 - h. garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive através de inspeções do trabalho ou outros órgãos competentes.
3. Ao adotar e aplicar a abordagem referida no parágrafo 2 do presente artigo, cada Membro deverá reconhecer os diferentes e complementares papéis e funções dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e suas respectivas organizações, levando em conta a natureza variada e a extensão das suas respectivas responsabilidades.

Figura 3. Abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero





3

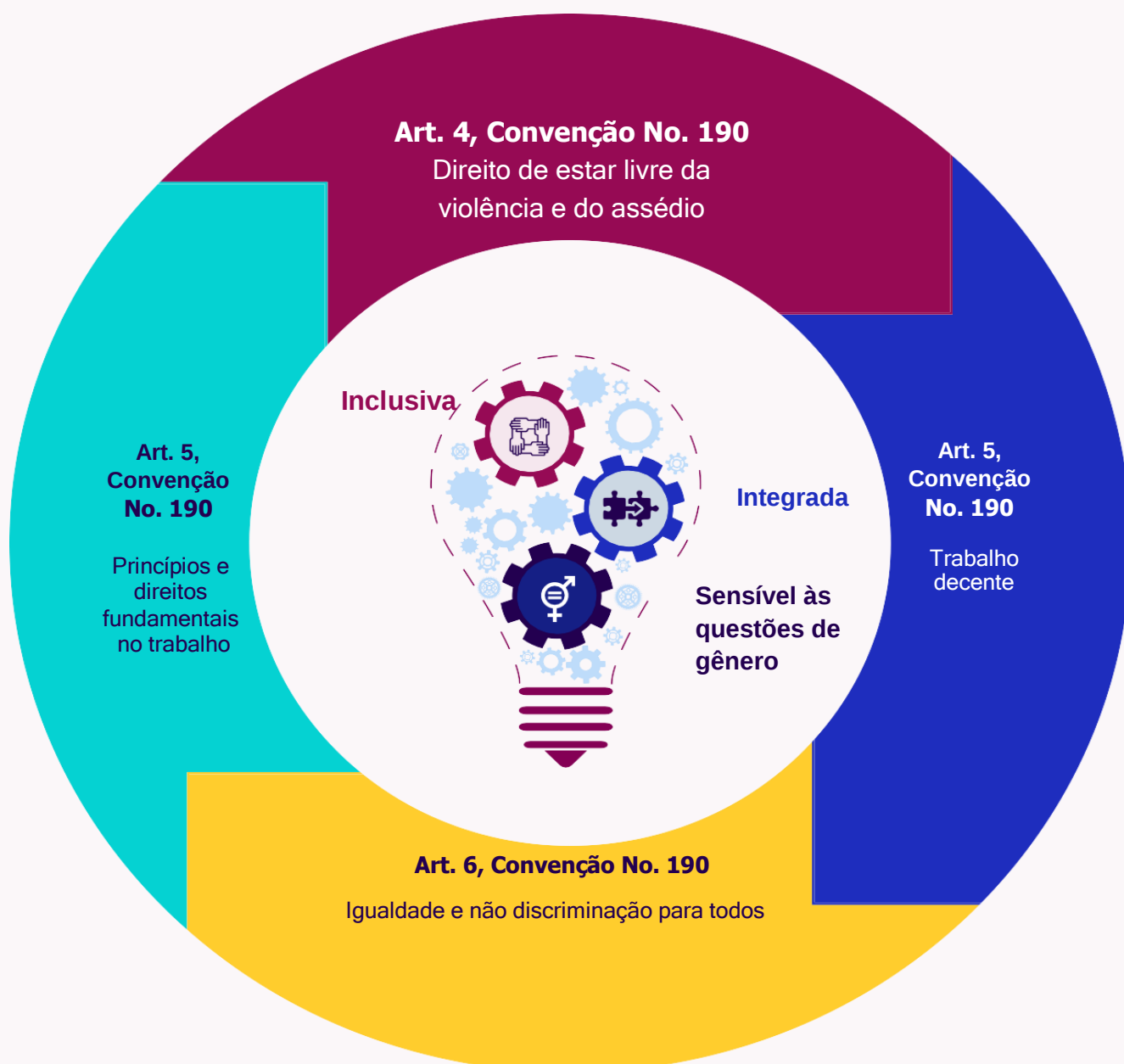
Uma estrutura baseada em direitos para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho

A Convenção No. 190 estabelece um plano comum para transformar o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio em uma realidade para todos. Os elementos fundamentais desta estrutura são:

1. Respeitar, promover e estar ciente do direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, adotando e implementando uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero (Art. 4);
2. Respeitar, promover e estar ciente dos princípios fundamentais e direitos no trabalho e promover o trabalho decente (Art. 5);
3. Assegurar o direito à igualdade e à não discriminação para trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis (Art. 6).

Estes princípios fundamentais estabelecem uma estrutura baseada em direitos para a prevenção e eliminação da violência e do assédio (ver figura 4).

Figura 4. Estrutura baseada em direitos para a prevenção e eliminação de violência e assédio no mundo do trabalho

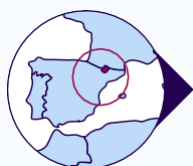


► 3.1. O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio

A Convenção No. 190 é o primeiro instrumento internacional que reconhece especificamente o **direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio** (Art. 4). A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 complementam de forma crítica outros instrumentos internacionais, tais como o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e as normas internacionais do trabalho sobre igualdade e não discriminação e sobre segurança e saúde no trabalho, que também oferecem proteção contra a violência e o assédio, mas o fazem de forma implícita.¹⁵

Quadro 8. O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio dentro do direito do trabalho e das disposições dos acordos coletivos

Nos últimos anos, um crescente número de países tem acentuado cada vez mais em sua legislação e regulamentos relacionados ao trabalho o direito de ser livres de violência e assédio.



Andorra: O artigo 44(2) (direitos da pessoa assalariada) do Código de Trabalho de 2018 estabelece o seguinte:

Ao implementar o contrato de trabalho, a pessoa assalariada tem o direito a: ...

- e. Não ser discriminada direta ou indiretamente ao ser contratada, ou uma vez contratada, com base no nascimento, raça, sexo, orientação sexual, origem, religião, deficiência, opinião ou qualquer outra condição pessoal ou social, ou afiliação, ou não, a um sindical ou organização política; ...
- g. Respeito à sua privacidade e consideração à sua dignidade, incluindo a proteção contra o assédio pelas razões expostas na letra e) acima.



Romênia: O Código do Trabalho, emendado em 2020, declara o direito de todos os empregados a **emprego livre de atos de assédio moral** (Art. 5.3).



Iraque: De acordo com o artigo 42 do Direito do Trabalho de 2015:

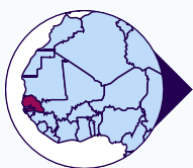
O trabalhador tem os seguintes direitos: ...

- a. Ter oportunidades iguais de ser recrutado e trabalhar em condições de igualdade, sem nenhuma discriminação.
- b. Ter **um ambiente de trabalho livre de qualquer assédio**.



Itália: O novo acordo coletivo para a indústria da navegação assinado no dia 16 de dezembro de 2020, reconhece o direito de todo marinheiro “**de trabalhar, treinar e viver em um ambiente livre de assédio e bullying com base no sexo, raça e de qualquer outra natureza**” (Confitarma et al. 2020).

¹⁵ Em relação ao artigo 7(b) do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais tem constantemente enfatizado fatores como a ausência de violência e assédio - incluindo o assédio sexual - como sendo fundamentais para garantir o direito a condições justas e favoráveis de trabalho. Ver também Chappell e Di Martino 2006; Lippel 2016.



Senegal: O Acordo Coletivo Interprofissional Senegalês assinado no dia 30 de dezembro de 2019 não menciona explicitamente a Convenção No. 190. No entanto, o conteúdo principal, inclusive o **direito de estar livre de violência e assédio** e a necessidade de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero, estão incluídas.

► 3.2. O papel dos princípios e direitos fundamentais no trabalho para construir um mundo do trabalho livre de violência e assédio

A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 reconhecem que o direito de estar livre de violência e assédio no mundo do trabalho é intrínseco e está intimamente relacionado **com todos os princípios e direitos fundamentais no trabalho** e, mais amplamente, com o **trabalho decente**. A violência e o assédio e os déficits de trabalho decente frequentemente agem como causas e consequências umas das outras, como demonstrado por pesquisas (OIT 2016b; de Bruijn 2020; Reuter et al. 2020; Cassino e Besen-Cassino 2019). Após reconhecer em seu Preâmbulo **que a violência e o assédio no mundo do trabalho são incompatíveis com o trabalho decente**, a Convenção No. 190 exorta os Estados a respeitarem, promoverem e realizarem os princípios e direitos fundamentais no trabalho, e a promoverem o trabalho decente, a fim de prevenir e eliminar a violência e o assédio (Art. 5).

A **liberdade sindical** e o **reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva** são meios fundamentais tanto para prevenir como para enfrentar situações de violência e assédio no trabalho. Por outro lado, a negação de tais direitos é um fator significativo para aumentar o risco de sofrer violência e assédio (OIT 2017a).¹⁶ A este respeito, a Recomendação No. 206 recomenda que esses direitos fundamentais sejam garantidos a "todos os trabalhadores e empregadores, incluindo aqueles em setores, profissões e acordos de trabalho que estejam mais expostos à violência e ao assédio" (Par. 3).

Quadro 9. Ampliar o âmbito de aplicação da liberdade sindical e do direito à negociação coletiva

Nos últimos anos, foram implementadas iniciativas em diferentes níveis para estender estes direitos fundamentais a todos os trabalhadores, independentemente de seus setores de atividades ou nacionalidade (IOE 2019; Jesnes, Ilsøe, e Hotvedt 2019). Estes são passos importantes, pois abrem as portas para uma proteção mais eficaz, inclusive contra a violência e assédio através de acordos coletivos



França: O Artigo 60 da lei do dia 8 de agosto de 2016 introduziu uma categoria separada de **independentes que trabalham para plataformas online**. Esta lei garante aos trabalhadores de plataformas o direito de constituir e de ingressar a um sindicato, assim como o direito de fazer valer seus interesses coletivos através de seu intermediário

¹⁶ Embora os instrumentos da OIT sobre liberdade sindical não incluam uma proibição explícita de violência contra as atividades sindicais, a CEACR da OIT tem constantemente enfatizado a interdependência entre as liberdades civis e os direitos sindicais e, em particular, a importância dos sindicatos operarem em um clima livre de violência, pressões e ameaças de qualquer tipo; ver OIT 2012.



Samoa: O Artigo 3 da Lei do Trabalho e Relações de Emprego de 2013 estabelece: “Esta lei se aplica a: (a) a todos os órgãos públicos definidos na Lei de Órgãos Públicos (Desempenho e Responsabilidade) de 2001, sejam ou não devidamente incorporados por uma Lei do Parlamento; e (b) a todas as entidades empresariais privadas ou não governamentais, incluindo, mas não se limitando a negócios envolvendo o **setor agrícola e pesqueiro**.” Os artigos 21 e 22 reconhecem o direito à negociação coletiva e à liberdade sindical, respectivamente.



Espanha: O Estatuto dos Trabalhadores Autônomos (Lei 201 de 11 de julho de 2017) introduziu uma terceira categoria de funcionários entre empregados e trabalhadores autônomos, conhecida como “trabalhadores autônomos economicamente dependentes”. Em particular, o artigo 11 define estes trabalhadores autônomos economicamente dependentes como aqueles que, em troca de remuneração, realizam uma atividade econômica ou uma profissão individual, direta e predominantemente para um indivíduo ou uma organização da qual são financeiramente dependentes, que lhes garante pelo menos 75% de sua renda. Os **trabalhadores autônomos dependentes podem formar suas próprias organizações profissionais** (tais como sindicatos) e negociar condições de trabalho por meio de acordo coletivo.

Iniciativas dos parceiros sociais



Canadá: A organização de trabalhadores *Justice for Foodora Couriers* foi organizada por um grupo de entregadores da Foodora no Canadá para melhorar as condições de trabalho de seus **entregadores de alimentos**. Eles estão principalmente em busca de uma compensação justa pelo trabalho perigoso, também licença remunerada por doença e um local de trabalho respeitoso, livre de assédio e intimidação. Eles estão se preparando para aderir ao Sindicato Canadense de Trabalhadores dos Correios, e assim que este sindicato for certificado como seu agente de negociação, a Foodora será legalmente obrigada a negociar com eles como um único grupo. Eles também começaram a desenvolver relações internacionais com outros entregadores que trabalham com Foodora e outros aplicativos, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho para todos os trabalhadores de delivery no mundo inteiro (Eurofound 2021).



Itália: Em 2018, em Bolonha, após negociações entre o Sindicato dos Entregadores de Bolonha; o Sindicato dos comerciantes da Itália CGIL, CISL e UIL; o Município de Bolonha; e os aplicativos de Mymenu e Sgnam (seguidos mais tarde pela pizzeria Domino's), assinou-se a Carta dos Direitos Fundamentais do **Trabalho Digital** no Contexto Urbano. A Carta está organizada em quatro capítulos que cobrem disposições gerais, incluindo o direito de não ser discriminado, o direito de ser informado, o direito à proteção - incluindo um salário justo, saúde e segurança, proteção de dados pessoais - e o direito de desconectar-se. A carta não é obrigatória e somente quem assinar (voluntariamente) deverá cumpri-la (Município de Bolonha 2018).



Malauí: O Congresso dos Sindicatos de Malauí tem se esforçado para estabelecer sindicatos na **economia informal**. O Governo de Malauí registrou estes sindicatos em reconhecimento ao direito de organização e de negociação coletiva (OIT 2019f).

Respeitar, promover e estar ciente do direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio não pode ser alcançado a menos que **o trabalho forçado ou obrigatório e o trabalho infantil**, incluindo suas piores formas, que estão intrinsecamente relacionados à violência, sejam eliminados. Nos últimos anos, foram alcançados marcos históricos a este respeito. Em 2021, o Protocolo da OIT de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930, alcançou 50 ratificações. O Protocolo compromete os governos a tomarem medidas eficazes para prevenir o trabalho forçado, proteger suas vítimas e garantir seu acesso à justiça e a recursos. Em 2020, a Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 2000 (No. 182), alcançou sua ratificação universal. Isto confirma um compromisso global de que as piores formas de trabalho infantil - como a escravidão, a exploração sexual comercial e o uso de crianças em conflitos armados ou outros trabalhos ilícitos ou perigosos que comprometam a saúde, a moral ou o bem-estar psicológico das crianças - não têm lugar em nossa sociedade. Embora a ratificação por si só não seja suficiente e a implementação seja vital para que a vida das pessoas mude para melhor, estas conquistas fundamentais são avanços positivos e há muito esperados, e representam um movimento em direção à criação de um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

O princípio de **igualdade e não discriminação** está intrinsecamente ligado à violência e ao assédio (OIT 2012; 2017a; OIT CEACR 2019). Isto é evidente não apenas pelo fato de que a violência e o assédio causados por motivos ilegais devem ser considerados discriminação, mas também pelo fato de que leis e práticas discriminatórias podem contribuir para perpetuar normas sociais nocivas ou estereótipos de gênero que podem levar à violência e ao assédio (OIT 2019g). A Recomendação No. 206 lembra aos países que ratificaram que os esforços para proteger as mulheres e outros grupos de alto risco de violência e assédio não devem resultar em nenhuma forma de discriminação direta ou indireta, como a "restrição de sua participação em empregos, setores ou profissões específicas, ou sua exclusão dos mesmos, mulheres e grupos referidos no Artigo 6 da Convenção" (parágrafo 12). Pesquisas recentes mostram que a **reforma das leis discriminatórias** que, por exemplo, limitam a capacidade das mulheres de trabalhar, administrar ou herdar bens, **contribuem para reduzir a violência** (Htun e Jensenius 2020). Outro estudo sobre a incidência do assédio sexual nas últimas duas décadas mostra que, à medida que a lacuna de gênero no mercado de trabalho se fecha, o assédio sexual se reduz (Cassino e Besen- Cassino 2019).¹⁷

3.2.1 Assegurar a igualdade e a não discriminação para mulheres e grupos em situações vulneráveis

A promoção da igualdade no trabalho e o combate à discriminação múltipla são elementos-chave de qualquer abordagem para prevenir e acabar com a violência e o assédio.¹⁸ A este respeito, o Artigo 6 da Convenção No. 190 exige que os Membros "adotem leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na profissão, inclusive para as mulheres trabalhadoras, assim como para as pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou que se encontrem em situações de vulnerabilidade que sejam desproporcionalmente afetadas pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho". Pesquisas mostram que **características pessoais**, tais como raça ou etnia, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero, situação de HIV/AIDS ou responsabilidades familiares podem tornar indivíduos ou grupos mais expostos ao risco de violência e assédio (OIT CEACR 2019; OIT 2020e; 2020f).

17 O estudo foca-se nos Estados Unidos e mostra que esta redução beneficiou de maneira desproporcional as mulheres brancas, que agora têm muito menos probabilidade de sofrer assédio sexual no local de trabalho do que, por exemplo, as mulheres afro-americanas.

18 Políticas sociais que aliviam a carga do trabalho do cuidado não remunerado e promovem uma parcela mais igualitária das responsabilidades familiares também são essenciais, pois combatem a discriminação no local de trabalho e permitem aos trabalhadores, particularmente as mulheres, combinar trabalho familiar e trabalho assalariado. Ver OIT 2018d; 2019g.

► Quadro 10. Assegurar a igualdade e a não discriminação para todos

Sexo, gênero e responsabilidades familiares



Estônia: De acordo com o parágrafo 21 da Estratégia de Prevenção da Violência para 2015-2020, a prevenção da violência é guiada por uma série de princípios, incluindo, entre outros, os seguintes: “**A promoção da igualdade de gênero é uma parte importante na prevenção da violência.** Ao reduzir a desigualdade entre gêneros, é possível prevenir a violência e reduzir os danos da mesma. A igualdade de gênero diz respeito tanto a homens como a mulheres, **portanto as medidas de prevenção e redução da violência devem ser direcionadas para os dois gêneros, a fim de mudar o pensamento estereotipado, o comportamento e os papéis de gênero em casa, no trabalho, na escola e na comunidade.**”



Japão: A partir do dia 1 junho de 2020, de acordo com a Lei para Prevenir o Assédio no Local de Trabalho, as empresas com mais de 50 trabalhadores devem implementar medidas para prevenir tanto o assédio sexual como o assédio relacionado a **gravidez, maternidade, e licença para cuidar da criança.** As empresas também devem tomar medidas para castigar os perpetradores. Conforme a Lei emendada de Licença para o Cuidado da Criança e da Família e a Lei de Igualdade, as empresas devem estabelecer medidas para prevenir que os superiores ou colegas criem ambientes de trabalho hostis à gravidez, parto, ou a licença para cuidar das crianças ou dos **cuidadores** (Biblioteca do congresso 2020).

Deficiência



Áustria: Conforme a seção 7(d) da Lei de Emprego de Pessoas com Deficiência, com emenda: “Existe **assédio** se em conjunto com uma deficiência, uma pessoa for submetida a um comportamento indesejável, inapropriado ou censurável que tenha intenção ou que resulte em um ataque na dignidade da pessoa em questão e o estabelecimento de um ambiente intimidante, hostil, degradante ou humilhante para a pessoa em questão”.



Azerbaijão: Conforme o artigo 6(3) da Lei sobre os direitos das pessoas com deficiência no. 1153-VQ de 2018, a **discriminação** baseada na deficiência é definida como “qualquer distinção, exclusão ou restrição **devido à deficiência**, incluindo a negação de acordos razoáveis”. A Lei também procura assegurar a proteção das pessoas com deficiência contra a tortura e outros tratamentos ou punições cruéis, desumanos ou degradantes, todas as formas de exploração, violência, insultos e sua privacidade.

Raça, nacionalidade de origem e origem social



Estados Unidos (Califórnia): Em 2018, o Código de Regulamento da Califórnia (seções 11027 e 11028) foi emendado com o objetivo de **ampliar a definição de origem nacional** e estender a proteção contra a discriminação a novas categorias de indivíduos. Em particular, a menos que um trabalhador possa demonstrar uma necessidade profissional, restrições no que diz respeito à fala de qualquer língua são consideradas ilegais. Além disso, um empregador não pode discriminar uma pessoa com base em seu **nível de proficiência em inglês ou sotaque** a menos que seja exigido de outra forma para o cumprimento efetivo das obrigações profissionais. Finalmente, qualquer discriminação contra trabalhadores devido a seu **status migratório** é proibida, a menos que o empregador mostre provas “claras e convincentes” de que suas ações foram necessárias para cumprir as leis federais de imigração.



Hong Kong, China: O Decreto sobre Discriminação Racial de 2020 define o **assédio racial** como, primeiro, “**conduta indesejada com base na raça**” em circunstâncias nas quais uma pessoa razoavelmente, tendo em consideração todas as circunstâncias, teria antecipado **que a outra pessoa seria ofendida, humilhada ou intimidada por essa conduta**”; segundo, a criação de um **ambiente hostil ou intimidador**. O decreto segue o lançamento em 2018 do **Estatuto de Diversidade Racial e Inclusão para Empregadores da Comissão de Igualdade de Oportunidades**, que fornece uma lista de políticas e práticas para os empregadores se comprometerem (Hong Kong, China 2018a).¹⁹

Orientação sexual e identidade de gênero



Brasil: Em 2020, a Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho emitiu uma Nota Técnica 02/2020 para orientar as entidades na defesa dos direitos da população LGBTQI+ no âmbito trabalhista. De acordo com a Nota Técnica, empregadores (empresas, órgãos públicos, pessoas físicas e sindicatos profissionais, de todos os setores econômicos e entidades sem fins lucrativos) são obrigados a adotar medidas para prevenir que os empregados LGBTQI+, trabalhadores terceirizados, estagiários ou clientes que sejam direta ou indiretamente expostos à **violência e ao assédio baseados na LGBTQI+fobia ou transfobia ou ao assédio sexual e cyberbullying com base na orientação sexual ou identidade de gênero**.



Canadá: Em junho de 2017, o Governo Canadense emendou a Lei dos Direitos Humanos para proibir a discriminação no emprego, incluindo o assédio baseado na discriminação, com base na **identidade de gênero e expressão**.



Japão: A orientação do Governo sobre a lei de Assédio no Trabalho afirma que “**revelar a orientação de uma pessoa LGBTQI+ ou insultar a sexualidade ou identidade de gênero de uma pessoa** será considerado assédio de poder, e está proibido (Biblioteca do Congresso 2020).



Estados Unidos: No dia 15 de junho de 2020, no caso *Bostock v. Clayton County*, a Suprema Corte dos Estados Unidos estabeleceu que a Lei de Direitos Civis de 1964 protege os trabalhadores contra a discriminação baseada na **orientação sexual ou identidade de gênero**.

¹⁹ Abrangendo as áreas de política, cultura e ambiente de trabalho, o Estatuto contém uma lista de nove diretrizes: i) implementar a igualdade racial e políticas de diversidade para a organização; ii) estabelecer recrutamentos justos, nomeação, promoção, desenvolvimento do pessoal e processos e critérios de demissão; iii) rever regularmente os processos e políticas de emprego para remover barreiras para pessoas de todas as raças; iv) aumentar a sensibilização do pessoal sobre as políticas e princípios de inclusão racial; v) encorajar proativamente o envolvimento com minorias raciais de comunidades desfavorecidas e sem representação; vi) proporcionar um ambiente de trabalho seguro e colaborativo para todos os empregados; vii) fazer com que os empregados de todas as raças se sintam envolvidos e incluídos; viii) ter em vigor um processo formal de queixas para que os empregados denunciem e recebam reparação por qualquer discriminação; e ix) assegurar que as queixas sejam tratadas com rapidez, eficácia e confidencialidade (Hong Kong (China) 2018b).

HIV e AIDS



Índia: A Lei de Prevenção e Controle do HIV de 2017 determina:

Ninguém deve, por palavra, sejam verbais ou escritas, publicar, propagar, defender ou comunicar por sinais ou por representação visível ou de outra forma os sentimentos de ódio contra qualquer pessoa protegida ou grupo de pessoas protegidas em geral ou especificamente ou divulgar, transmitir ou exibir qualquer informação, publicidade ou aviso, que possa ser razoavelmente interpretado para demonstrar uma intenção de propagar ódio ou que seja suscetível de expor as pessoas protegidas ao **ódio, discriminação ou violência física** (capítulo 1).



Nicarágua: O Artigo 8(d) da Lei sobre Violência contra a Mulher No. 779 de 2012 proíbe qualquer forma de violência que “discrimine as mulheres em locais de trabalho públicos ou privados e dificulte o acesso ao emprego, contratação, salário decente e equitativo, promoção, estabilidade ou permanência no mesmo, exigências em quanto ao estado civil, maternidade, esterilização cirúrgica, idade, aparência física, teste de gravidez ou de Vírus da Imunodeficiência Humana (**HIV/AIDS**) ou qualquer outro teste sobre o estado de saúde da mulher”.

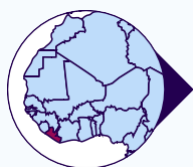
Diverso



Albânia emendou a seção 9(2) do seu Código do Trabalho, que proíbe a discriminação no emprego e profissão, acrescentando motivos de **deficiência, HIV/AIDS ou afiliação sindical** (Lei No. 136/2015).



França: Ao longo dos anos, inclusive recentemente, a **lista de fatores proibidos de discriminação** incluída no artigo L1132-1 do Código de Trabalho foi ampliada, e agora abrange: origem; sexo; costumes (hábitos sociais); orientação sexual; identidade de gênero; idade; situação familiar; gravidez; características genéticas; especial vulnerabilidade econômica; pertencimento real ou suposto a um grupo étnico, nação ou suposta raça; opiniões políticas; atividades sindicais; posse de um cargo eletivo; crenças religiosas; aparência física; sobrenome; local de residência; localização da agência bancária; saúde; perda de autonomia; deficiência e capacidade de se expressar em uma língua diferente do francês.



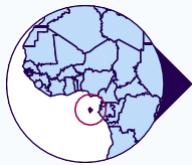
Libéria: A Lei do Trabalho Decente de 2015 proíbe a discriminação direta e indireta contra todas as pessoas que trabalham ou procuram trabalhar em situações protegidas pelo Artigo 1(1)(a) da Convenção No. 111 da OIT, assim como em uma série de situações adicionais, incluindo **tribo, grupo indígena, situação econômica, comunidade, imigração e situação de residência temporária, idade, deficiência física ou mental, orientação de gênero, estado civil ou responsabilidades familiares, gravidez e estado de saúde incluindo HIV ou AIDS** (seções 2.4 e 2.7) (OIT CEACR 2016).



México publicou uma Ordem Executiva referida como “Lei Olímpia” (Ley Olimpia) ou “Lei de Violência Digital” que modifica o Código Penal da Cidade do México e a Lei Geral de Acesso da Mulheres a uma Vida livre de Violência na Cidade do México. As emendas aos artigos 209 e 236 do Código Penal da Cidade do México estabelecem que as penas serão maiores se a violência digital for cometida contra **cidadãos idosos, incapacitados, desabrigados ou povos indígenas**, ou se meios digitais ou eletrônicos ou qualquer outro dispositivo de comunicação forem usados como meio para cometer o ataque, assim como nos casos em que se divulgue imagens, áudio ou vídeo com um conteúdo sexual íntimo (México, s.d.).



Estados Unidos (Cidade de Nova Iorque): Em 2019, o Estado de Nova Iorque estendeu suas proteções contra o assédio a qualquer categoria de proteção, incluindo **idade, raça, credo, cor, nacionalidade de origem, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, situação militar, deficiência, características de predisposição genética, situação familiar, estado civil, fonte legal de renda, detenção e condenação, saúde sexual e reprodutiva, e situação da vítima de violência doméstica** (Zweig 2020).



São Tomé e Príncipe: A Lei No. 6/2019 do dia 16 de novembro de 2018 define e proíbe a discriminação direta e indireta com base na **ancestralidade e origem social, raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, herança genética, redução da capacidade de trabalho, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, crenças políticas ou ideológicas e filiação a sindicatos** (seções 15-17).

Em relação à **identificação de grupos vulneráveis e grupos em situações de vulnerabilidade**, o parágrafo 13 da Recomendação No. 206 esclarece que a identificação deve ser feita de acordo com as normas internacionais do trabalho aplicáveis e com os instrumentos internacionais sobre direitos humanos. O único grupo em situação de vulnerabilidade que a Recomendação No. 206 menciona especificamente é o **“trabalhador migrante, especialmente mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do estado de migração”** (par. 10). Os trabalhadores migrantes, particularmente aqueles em situação irregular, são vulneráveis à violência e o assédio no mundo do trabalho em todas as etapas do processo migratório (OIT 2016c; 2017a; OMS 2020).²⁰ O fato de que, em muitos casos, os trabalhadores migrantes temporários ou migrantes em situação irregular não gozam da lei ou na prática de igualdade de tratamento com os trabalhadores nacionais ou podem ser excluídos do escopo de aplicação das normas de emprego individual e coletivo exacerba esta situação e cria um grau de ameaça mais elevado (OIT 2020g). Esta ameaça de violência e assédio está ainda mais presente no caso das mulheres trabalhadoras migrantes nestas situações. Por esta razão, o parágrafo 10 da Recomendação No. 206 convida os Estados-Membros a “tomar medidas legais ou outras medidas para proteger os trabalhadores migrantes, particularmente as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente de seu status migratório, nos países de origem, trânsito e destino, conforme apropriado, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho”. Além de assegurar que as normas individuais e coletivas de emprego e o direito do trabalho também abranjam os trabalhadores migrantes, o memorando de entendimento e os acordos bilaterais, quando elaborados de acordo com as normas internacionais do trabalho, podem contribuir para assegurar a proteção necessária para todos os envolvidos.

²⁰ A este respeito, o Comitê das Nações Unidas para a Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes (CMW) e o Relator Especial sobre os Direitos Humanos dos Migrantes expressaram a opinião de que a entrada ou permanência irregular não deve ser considerada uma infração penal, e que os migrantes em situação irregular não são criminosos per se e não devem ser tratados como tal. A CMW também considerou que tal criminalização promove a opinião pública de que trabalhadores migrantes e membros de suas famílias em situação irregular são “ilegais” ou concorrência desleal para empregos e benefícios sociais, alimentando assim a discriminação e a xenofobia. Com base nisso, e ciente de que tal criminalização pode aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes às violações de seus direitos humanos básicos, a CEACR da OIT tem enfatizado a importância particular de medidas para combater estereótipos e preconceitos aos migrantes mais suscetíveis ao envolvimento em crimes ou violência e para proteger todos os trabalhadores migrantes da discriminação racial e xenofobia (OIT 2016c, par. 294).

Quadro 11. Violência e assédio e proteção aos trabalhadores migrantes

Os recentes acordos bilaterais de trabalho contêm disposições que afirmam que os trabalhadores migrantes devem ser tratados de acordo com as leis do Estado anfitrião ou que expressem seus direitos humanos como trabalhadores migrantes (OIT 2017a). Recentemente, o novo **Acordo entre os Estados Unidos da América, os Estados Unidos Mexicanos e o Canadá** (o sucessor do Acordo de Livre Comércio da América do Norte) inclui uma referência específica à necessidade de garantir os direitos do trabalho aos trabalhadores migrantes, incluindo todos os princípios e direitos fundamentais no trabalho (artigos 23.3 e 23.9), e de abordar todos os casos de “violência, ameaças, e intimidação contra os trabalhadores” (artigo 23.7). O **Acordo Geral Nepal-Jordan, 2017**¹ também inclui uma disposição específica sobre a necessidade de garantir o direito à igualdade e à não discriminação dos trabalhadores migrantes (Wickramasekara 2018).

¹ O nome completo do acordo é *General Agreement in the field of Manpower between the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan and the Government of Nepal* (Acordo Geral no campo da mão-de-obra entre o Governo do Reino Hachemita da Jordânia e o Governo do Nepal).

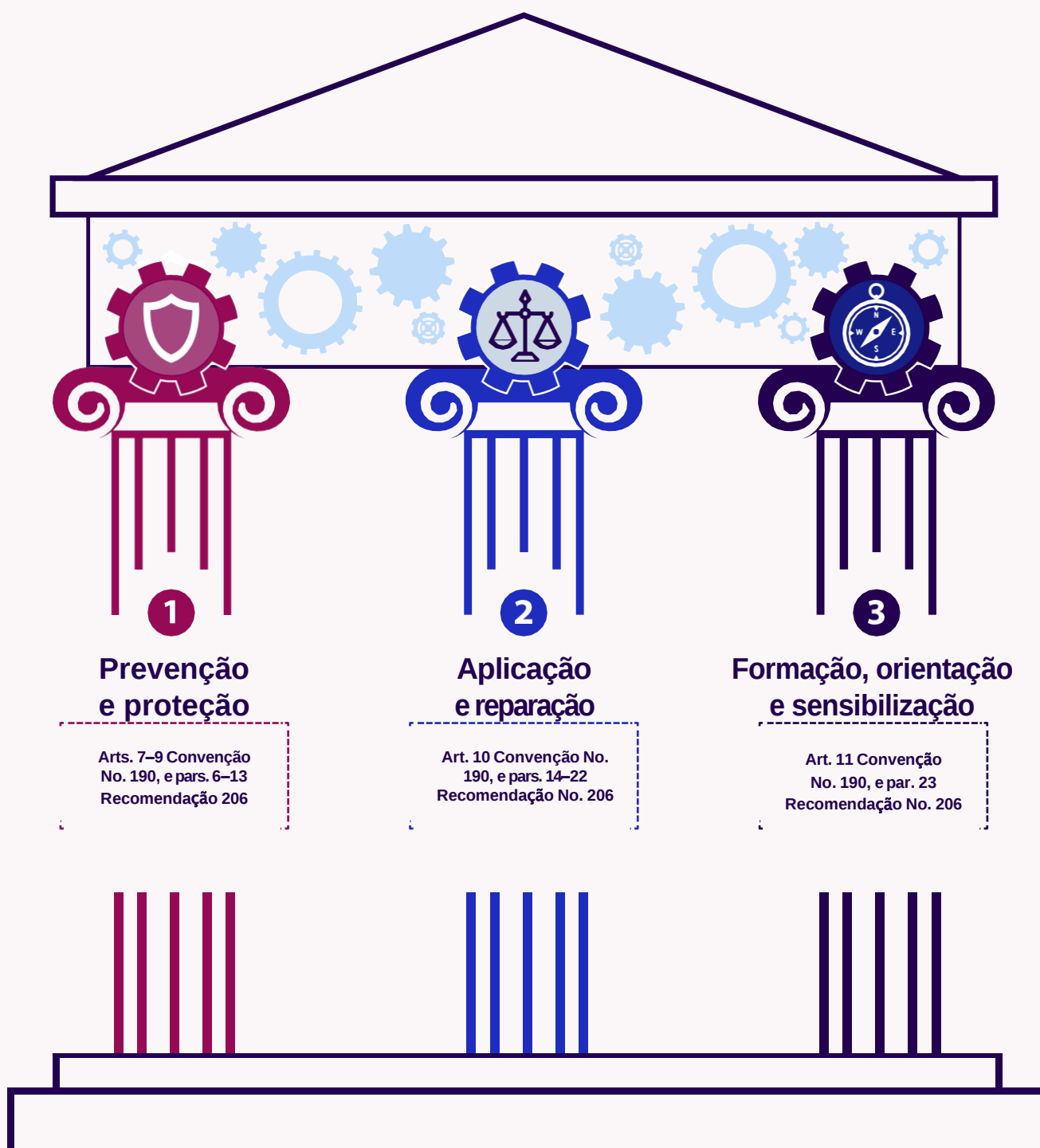


4

**A obrigação de
garantir proteção e
prevenção contra a
violência e o assédio
no mundo do trabalho**

A Convenção No. 190 exige que os países que a ratifiquem garantam proteção e prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho (Artigos 7-9). Esta abrange uma série de obrigações diferentes, tais como definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho através de leis e regulamentos (Artigos 4(2)(a) e 7), e adotar medidas apropriadas para preveni-los (art. 8), inclusive exigindo dos empregadores que tomem medidas específicas (art. 9) (ver figura 5).

Figura 5. Os pilares da abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero



► 4.1. Definir e proibir a violência e o assédio

A Convenção No. 190 exige que os Estados "adotem leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero" (Art. 7). Definir e proibir a violência e o assédio na legislação relacionada ao trabalho, geralmente preenche um vazio na lei, porque tais comportamentos muitas vezes passaram despercebidos por muito tempo. Embora uma **definição** na lei e nos regulamentos seja fundamental para fins de interpretação, somente uma **proibição** pode ter um efeito particular na conduta e pode levar a comportamentos que produzam mudanças na prática, protegendo assim os indivíduos e prevenindo efetivamente a violência e o assédio.

► Quadro 12. Proibição da violência e do assédio na legislação e regulamentos relacionados ao trabalho: Alguns exemplos recentes

Nos últimos anos, um número crescente de países tem introduzido definições e proibições específicas da violência e do assédio, ou algumas de suas formas, na legislação relacionada ao trabalho, como se explicou no Capítulo 2 (em particular na seção 2.1). Enquanto algumas dessas proibições ainda são dirigidas apenas aos empregadores, outras têm um alcance mais geral de proteção e proíbem a violência e o assédio per se.



Albânia: A nova seção 32(3) do Código do Trabalho de 2015 **proíbe os empregadores de assediar os trabalhadores** com o objetivo de, ou como resultado, degradar as condições de trabalho a um grau que possa resultar em violação dos direitos e dignidade do trabalhador, prejudicar a saúde do trabalhador, ou causar danos físicos ou mentais à futura carreira profissional do trabalhador.

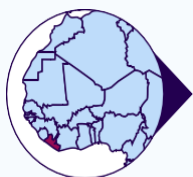


Geórgia: O artigo 6 da Lei de 2014 sobre Igualdade de Gênero proíbe explicitamente

- a. **assédio e/ou coerção** de uma pessoa com propósito ou efeito de criar um ambiente intimidante, hostil, humilhante, degradante ou ofensivo;
- b. **qualquer comportamento indesejável verbal, não verbal ou físico de natureza sexual** com o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidante, hostil ou ofensivo.



Hong Kong, China: A seção 22A(1) do Decreto sobre o Assédio a Deficientes **proíbe o assédio a deficientes** no local de trabalho da seguinte forma: "É ilegal para uma pessoa que é um trabalhador assediar uma pessoa portadora de deficiência que também é um trabalhador no local de trabalho de ambos."



Libéria: A seção 2.8 (Proibição do assédio sexual) da Lei do Trabalho Decente de 2015 prevê o seguinte:

- a. **Uma pessoa não deve assediar sexualmente direta ou indiretamente a um trabalhador:**
 - i. em qualquer prática trabalhista; ou
 - ii. no decorrer do emprego de uma pessoa.



Níger: O artigo 122 do Decreto No. 2017-682/PRN/MET/PS na regulamentação do Código de Trabalho prevê o seguinte: **“O assédio sexual**, no contexto do desempenho do contrato de trabalho, que consiste em obter de outros por ordem, intimidação, ato, gesto, ameaça ou coerção, favores de natureza sexual, assim como qualquer outra conduta de natureza sexual, com o efeito de criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para uma pessoa, é **proibido**.”



Macedônia do Norte: O artigo 3(3) da Lei de Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens, diz o seguinte: **“Discriminação, assédio e assédio sexual com base no gênero são proibidos no setor público e privado** nas esferas do emprego e do trabalho”.



Romênia: seguindo as disposições da Ordenança Governamental No. 137/2020, um novo parágrafo foi adicionado ao artigo 6 da Lei No 202/2002 sobre igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens. O novo parágrafo 1.2 diz o seguinte: **“O assédio moral no local de trabalho com base no sexo é proibido”**



Canadá (Território Yukon): A Lei de Segurança e Saúde no Trabalho, emendada em 2020, ordena que a política no local de trabalho inclua uma declaração de que **“a violência e assédio no local de trabalho é proibido”**.

► 4.2. Como prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho?

O artigo 4(c) da Convenção No. 190 exige a adoção de uma **estratégia abrangente** a fim de implementar medidas para **prevenir e combater** a violência e o assédio; enquanto o artigo 8 exige que os países "tomem medidas apropriadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho". Esta obrigação se aplica a todas as possíveis ocorrências de violência e assédio, definido no Artigo 1, contra pessoas abrangidas pelo Artigo 2, e em todos os casos pelo Artigo 3, incluindo o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho e a violência e o assédio online. A Convenção No. 190 não inclui uma lista de medidas específicas, mas permite aos países a flexibilidade de implementar as medidas mais apropriadas com base nas circunstâncias nacionais.²¹

21 De acordo com o Manual de Redação dos Instrumentos da OIT, "o qualificativo 'apropriado' é traduzido em francês como approprié(e)(s) (ou seja, adaptado para um uso específico ou devidamente adaptado). Em inglês significa 'suitable' or 'proper', dependendo das circunstâncias" (OIT 2006, 114).

► **Quadro 13. Prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho: Medidas adotadas pelos governos**

Nos últimos anos, alguns países ampliaram o alcance da proteção do direito do trabalho para incluir categorias de trabalhadores tradicionalmente excluídos, como os(as) trabalhadores (as) domésticos (as). Outros emendaram seus códigos criminais e penais para determinar algumas formas de violência e assédio como uma ofensa ou estabelecer penas maiores em caso de abuso de uma relação de poder ou autoridade no trabalho. Outros adotaram medidas para enfrentar a violência e o assédio online, para tornar o transporte público mais seguro, e para enfrentar a violência e assédio na rua.

Ampliação do alcance do direito do trabalho e da proteção de SST

Dinamarca: A Ordem Executiva de 2020 sobre **ambiente psicossocial do trabalho** especificamente “**aplica-se** a qualquer trabalho realizado por um empregador” (seção 2.1), incluindo “**trabalho na casa privada do empregador**” (seção 2.2.). A proteção se estende a todo **comportamento ofensivo**, incluindo bullying e assédio sexual (seção 22-24) e **violência relacionada ao trabalho** durante o horário de trabalho (seção. 25), sendo a última definida como “a situação em que pessoas que não são empregadas ou empregadores da empresa, incluindo cidadãos e clientes, usem violência contra empregados ou empregadores”.



Índia: A Lei do Assédio Sexual de Mulheres no Local de Trabalho (Prevenção, Proibição e Compensação), 2013, que proíbe o assédio sexual no local de trabalho também inclui **trabalhadores domésticos**. A lei estabelece as obrigações dos empregadores de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, assim como mecanismos de queixas.



México: Em 2019, a Lei Federal do Trabalho e a Lei de Segurança Social foram emendadas para estender a proteção aos **trabalhadores domésticos**, incluindo proteção contra a discriminação nas condições de emprego. Além disso, qualquer ação que procure prejudicar a dignidade e integridade do trabalhador também é proibida. Qualquer demissão que envolva **violência e/ou discriminação com base no gênero** será considerada uma demissão injustificada (Treviño 2019).



Paquistão (Província de Sindh): A Lei das Mulheres Trabalhadoras da Agricultura de Sindh foi aprovada em 2019 e prevê direitos às mulheres que trabalham no **setor agrícola**, incluindo agricultura, pecuária e pesca e setores relacionados. A lei se preocupa com o salário e salário mínimo, dá reconhecimento, e assegura medidas para a promoção e proteção de seus direitos. A lei especifica que cada mulher trabalhadora deve realizar **um trabalho livre de todas as formas de assédio ou abuso**.

O assédio como uma ofensa no âmbito do direito penal

Chade: O artigo 341 do Código Penal, emendado em 2017, declara que “quem impõe a uma pessoa, repetidamente, comentários ou comportamentos sexuais que atenta contra sua dignidade por causa de seu caráter degradante ou humilhante, ou criar uma situação intimidante, hostil ou ofensiva, comete o **delito de assédio sexual**”. O artigo prevê ainda que “o assédio sexual refere-se ao fato, mesmo que não seja repetido, de usar qualquer forma de pressão grave com o propósito real ou aparente de obter um ato de natureza sexual, seja destinado em benefício do perpetrador ou em benefício de um terceiro”.



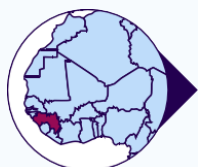
Equador: O artigo 166 do Código Penal, emendado em 2014, sobre o “**assédio sexual**”, estabelece o seguinte:

Qualquer pessoa que solicite qualquer ato de natureza sexual, para si ou para um terceiro [parte], aproveitando-se de uma situação como autoridade do trabalho, professor ... profissionais da educação ou saúde, pessoal responsável pelo cuidado e atendimento ao paciente ou que mantenha um vínculo familiar ou qualquer outra forma que implique subordinação da vítima, com a ameaça de causar à vítima ou a um terceiro, um mal relacionado com às legítimas expectativas que possa ter no âmbito de tal relacionamento, será punido com uma pena de prisão de um a três anos.



Gabão: O artigo 402 do Código Penal, emendado em 2018, prevê o seguinte:

Constitui **ofensas contra a moral**: ... 3º qualquer comportamento repetitivo, atitude ou discurso assíduo ou sugestivo, direta ou indiretamente atribuível a uma pessoa que, abusando da autoridade ou influência que lhe é conferida por suas funções ou sua posição social, tenha como objetivo obter favores sexuais de um indivíduo de qualquer sexo; ... Qualquer pessoa culpada de assédio sexual referido no ponto 3 deste artigo será punida com pena de prisão não superior a seis meses e uma multa de até 2,000,000 francos.



República da Guiné: O artigo 277 do Código Penal, emendado em 2016, estabelece o seguinte:

O assédio sexual é o ato de impor a uma pessoa, repetidamente, conversas ou comportamentos de natureza sexual que ou prejudicam sua dignidade por causa de seu caráter degradante ou humilhante, ou que criam uma situação que é intimidante, hostil ou ofensiva a essa pessoa. Qualquer forma de pressão grave, mesmo que não se repita, que vise, com um propósito real ou aparente, a obtenção de um ato de natureza sexual, em benefício do perpetrador ou de um terceiro é considerado como assédio sexual.

Assédio de rua



França: Em 2018, uma medida legislativa (Lei No. 2018-703) proibiu o **assédio sexual nas ruas**, tornando o assédio e comentários obscenos ou degradantes uma violação punível com multas no local de até €750.



Costa Rica: Uma Lei Contra o Assédio Sexual de Rua foi adotada em 2020 com o objetivo de “garantir o direito igualitário, a todas as pessoas, para transitar ou permanecer livres de assédio sexual em **espaços públicos ou em espaços privados** e em meios de transporte de pessoas pagas, seja público ou privado, estabelecendo medidas para prevenir e punir esta expressão de violência e discriminação sexual que ameace a dignidade e a segurança das pessoas” (art. 1). O assédio sexual de rua é definido como “qualquer conduta ou comportamento com conotação sexual e de natureza unilateral, sem o consentimento ou aquiescência da pessoa ou pessoas a quem são dirigidos, com o potencial para causar incômodo, desconforto, intimidação, humilhação, insegurança, medo e ofensa, que geralmente provem de uma pessoa desconhecida do destinatário e que ocorre em espaços públicos ou de acesso público” (art. 1). O artigo 2 estabelece ainda que todas as instalações públicas são encarregadas de realizar **políticas e ações para a prevenção do assédio de rua**, que contribuam para erradicar os preconceitos de gênero baseados na ideia de superioridade dos homens e inferioridade das mulheres, e promover ações que incluam as mulheres.²²

²² Em particular, o artigo 2 obriga o Sistema Nacional de Atenção e Prevenção da Violência contra a Mulher e da Violência Intrafamiliar a incorporar e promover ações de prevenção, intervenção e atenção ao assédio sexual em espaços públicos e áreas de acesso público. Além disso, a Lei também exige que a polícia, sem exceção, inclua em seus programas de prevenção ao crime e de segurança do cidadão ações específicas sobre o assédio sexual de rua.



Filipinas: A Lei de Espaços Seguros de 2018 define e criminaliza **o assédio sexual com base no gênero em espaços públicos**, que são definidos como “ruas e vielas, parques públicos, escolas, edifícios, shoppings, bares, restaurantes, terminais de transporte, mercados públicos, espaços utilizados como centros de evacuação, escritórios governamentais, veículos de utilidade pública assim como veículos particulares oferecidos através de serviços de rede de transporte em aplicativos e outros espaços recreativos como, mas não limitados a, salas de cinema, teatros e spas” (art. 3).

Transporte Público



Egito: As Ferrovias Nacionais Egípcias identificaram várias **medidas para melhorar a segurança das mulheres**, incluindo melhor iluminação, câmaras de vigilância, pessoal de segurança treinado nas estações mais lotadas, e uma linha direta para clientes. Também lançou um curso de formação sobre gênero para seu pessoal (*Social Development Direct* 2020a).



Quênia: Foi desenvolvido um conjunto de ferramentas para os prestadores de serviço de microônibus como transporte público em Nairobi. O conjunto de ferramentas inclui uma Cartilha de Serviço ao Cliente para **melhorar a segurança das passageiras mulheres**, e fornecer detalhes sobre como fazer uma queixa. A cartilha é exibida em ônibus e estações de ônibus (UN-Habitat 2019).

Violência e assédio online



Irlanda: Em 2020, foi adotado o Projeto de Lei de Assédio, Comunicações Prejudiciais e Delitos Relacionados de 2017 com o objetivo de proibir e criminalizar a publicação de **imagens íntimas de outra pessoa sem consentimento**.



México: Em 2020, a Lei Geral de Acesso das Mulheres a uma Vida Livre de Violência na Cidade do México foi emendada para estender a noção de violência contra as mulheres para incluir **qualquer ato realizado através das tecnologias de informação e comunicação que ameace a integridade, dignidade, intimidade, liberdade e vida privada das mulheres** ou que cause danos psicológico, físico, econômico ou dano sexual ou sofrimento, tanto na esfera privada quanto na pública, assim como qualquer ato que cause perda não material para elas e/ou suas famílias (México, s.d.).



Etiópia: Em 2020, o legislativo promulgou a Proclamação de Prevenção e Supressão do Discurso de Ódio e Desinformação, que proíbe **“o discurso que promove o ódio, a discriminação ou ataque** contra uma pessoa ou um grupo identificável por etnia, religião, raça, gênero ou deficiência” nas mídias sociais via texto, áudio, imagens ou vídeo.

4.2.1. Como proteger os trabalhadores da economia informal?

Embora o Artigo 8 estabeleça o **dever geral de tomar medidas apropriadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho**, também convida os países que a ratifiquem a incluir medidas em relação à **economia informal** e aos setores, profissões e acordos de trabalho nos quais os indivíduos estão mais expostos à violência e ao assédio. Em particular, em relação à economia informal, o Artigo 8 exige que os países que a ratifiquem:

- ▶ “reconheça o importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal” (Art. 8(a)), e
- ▶ “tome medidas para proteger efetivamente essas pessoas” (Art. 8(c)).

Esta disposição foi introduzida para abordar o fato de que muitos trabalhadores da economia informal, particularmente aqueles que trabalham em espaços públicos, como vendedores ambulantes e catadores de lixo, enfrentam violência e assédio das autoridades públicas na forma de confisco de mercadorias, demanda por favores sexuais ou dispersão forçada (OIT 2019b).

Quadro 14. Exemplos em recentes reformas legislativas e iniciativas dos parceiros sociais

Nos últimos anos, medidas específicas para proteger os trabalhadores da economia informal abrangeram a inclusão dos trabalhadores da economia informal dentro do escopo do direito do trabalho, descriminalizando os vendedores de rua, facilitando a legislação sobre a concessão de permissões e assegurando sua participação nos processos relevantes de planejamento e tomada de decisões.



Nicarágua: A Lei Integral sobre Violência contra a Mulher, 2014, inclui explicitamente **funcionários públicos como perpetradores de violência contra a mulher**. O artigo 2 define “**violência no âmbito público**” como “aquela que, por ação ou omissão dolosa ou imprudente, ocorre na comunidade, no trabalho e nas instituições ou em qualquer outro lugar, que seja perpetrada contra os direitos das mulheres por qualquer pessoa, ou pelo Estado, autoridades ou funcionários públicos”.



Estados Unidos (Califórnia): Em 2018, o Estado da Califórnia decretou a Lei de Venda Ambulante Segura (Safe Sidewalk Vending Act) com o objetivo de legalizar e descriminalizar a **venda ambulante** em todo o estado. Especificamente, o projeto de lei estabelece parâmetros para a regulamentação local de venda ambulante e proíbe as autoridades locais de impor sanções penais à vendedores ambulantes.



Américas: A Confederação Sindical das Américas adotou a Resolução No. 9 “Trabalhadores em situações precárias e informal” em seu 3º Congresso em 2016 e ratificou seu compromisso para promover a extensão dos direitos **aos trabalhadores da economia informal**, especialmente mulheres, jovens, afrodescendentes e trabalhadores migrantes (OIT 2016d).



Malawi: O Sindicato dos Trabalhadores de Tabaco e Aliados do Malawi introduziu uma série de medidas para proteger as **mulheres trabalhadoras e meninas**, incluindo uma política sobre assédio sexual, ratificada pelo Congresso dos Sindicatos do Malawi e pela Comissão de Direitos Humanos do Malawi em 2015 (OIT 2019f).

Além disso, o parágrafo 11 da Recomendação No. 206 recomenda aos países que forneçam recursos e assistência aos trabalhadores da economia informal e empregadores (e suas associações) a fim de prevenir e enfrentar a violência e o assédio na economia informal ao facilitar a transição para a economia formal. Esta disposição se baseia na Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal da OIT, 2015 (No. 204), que exige a adoção de um marco político integrado para facilitar tal transição. Esta deve abordar, entre outros, "a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação e violência, incluindo a violência com base no gênero, no local de trabalho" (par. 11) (OIT 2020h; 2019f).

Quadro 15. Economia social e solidária: Um importante aliado na criação de um ambiente de trabalho livre de violência e assédio

Entre outros meios, **as cooperativas e outras formas de economia social e solidária** permitem a formalização, transformando o que muitas vezes são atividades marginais de sobrevivência em trabalho legalmente protegido, totalmente integrado à economia convencional. Ao oferecer oportunidades de emprego produtivo e decente, as cooperativas também têm sido cruciais para melhorar as condições de trabalho, incluindo a prevenção e combate à violência e ao assédio na economia informal. Em 2019, a Aliança Cooperativa Internacional aprovou a Declaração sobre um Trabalho Decente e Contra o Assédio, assumindo um compromisso formal em direção à promoção de um ambiente de trabalho decente e tolerância zero para qualquer forma de assédio sexual e moral e violência no local de trabalho ou para qualquer conduta imprópria, incluindo intimidação, opressão e discriminação, assim como qualquer abuso de poder.

As cooperativas podem proporcionar formação sobre a violência e o assédio. Por exemplo, no Brasil, as cooperativas apoiaram os catadores de lixo para melhorar sua renda e facilitar negociações com autoridades públicas e intermediários privados, contribuindo para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, proteção legal e social, e prevenção contra a violência e o assédio (Dias 2020; 2016).

4.2.2. Medidas específicas para setores altamente expostos, profissões e acordos de trabalho

O artigo 8(b)-(c) da Convenção No. 190 convida os países que a ratifiquem a identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidos e através de outros meios, os setores, profissões e acordos de trabalho nos quais os trabalhadores e outras pessoas envolvidas estão mais expostos à violência e ao assédio, e a tomar medidas para proteger efetivamente tais pessoas. O parágrafo 9 da Recomendação No. 206 identifica alguns desses setores, profissões e modalidades de trabalho como: o trabalho noturno, o trabalho realizado de forma isolada, a saúde, a hospitalidade, os serviços sociais, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, o transporte, a educação ou o entretenimento.²³ Ao afirmar o acima exposto, demonstra que os instrumentos não têm como base uma abordagem de tamanho "único para todos", mas sim na ideia de que a prevenção e a eliminação eficazes da violência e do assédio exigem uma compreensão profunda de cada contexto específico e ambiente de trabalho.

Quadro 16. Disposições que abordam a violência e o assédio em setores específicos, profissões ou acordos de trabalho



China adotou a primeira lei fundamental e abrangente para a proteção dos **trabalhadores da saúde**, que entrou em vigor no dia 1 de junho em 2020. A lei proíbe qualquer organização ou indivíduo de ameaçar ou prejudicar a segurança pessoal ou a dignidade dos trabalhadores da saúde (*Global Times* 2019; *Lancet* 2020).

²³ Para uma visão geral das recentes iniciativas dos parceiros sociais no setor de entretenimento, ver OIT 2020i.



Dinamarca: A seção 29 da Ordem executiva de 2020 sobre o ambiente psicossocial do trabalho prevê que, “se o empregado realizar **trabalhos solitários**, que pode envolver um risco de violência, o trabalho deve ser organizado de tal forma que o risco de violência seja combatido. Se o risco de violência não puder ser combatido, o empregado não deve trabalhar sozinho”.



Lesoto: A **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho** de 2020 especifica explicitamente “a **violência e o assédio**” como um problema de SST que toda organização ou indivíduo envolvido com **distribuição e transporte** deverá prestar atenção e monitorar (Lesoto 2020).



Moldávia: Os itens 6 e 9 da Portaria No. 861 do Ministério da Educação aprova o Código de Ética Profissional para Professores (datado no dia 7 de setembro de 2015) prevê a proibição de qualquer tipo de assédio ao **pessoal docente**, independentemente do status e posição da pessoa assediadora, assim como a proibição do assédio sexual e das relações sexuais com estudantes, inclusive por consentimento mútuo.



Paquistão (Província de Khyber Pakhtunkhwa): A província paquistanesa de Khyber Pakhtunkhwa adotou a Lei de Prestadores e Instalações de Serviços de Saúde (Prevenção da Violência e Danos à Propriedade), 2020, que procura: garantir a proteção e segurança dos **trabalhadores e instituições de saúde**; prevenir a violência contra o pessoal de saúde, pacientes e seus atendentes; prevenir danos ou perda de bens e equipamentos nas instalações de saúde, e garantir a prestação ininterrupta de serviços de saúde. Também amplia as definições legais relevantes para oferecer proteção aos trabalhadores da saúde em vários marcos e ambientes de saúde (incluindo os setores privado e público, assim como oferecer proteção aos trabalhadores da saúde dentro das instalações de saúde e no campo). A Lei proíbe ainda a obstrução e interrupção dos serviços de saúde, a entrada de armas não autorizadas dentro das instalações de saúde, e elabora as responsabilidades dos trabalhadores da saúde e instalações para proteger os direitos dos pacientes e seus atendentes (CICV 2021).



Paraguai adotou em 2017 o Manual de Segurança e Saúde no Trabalho para **Trabalhadores Domésticos**. O Manual fornece aos empregadores e trabalhadores informação sobre seus respectivos direitos e obrigações no campo de SST, incluindo violência, assédio e riscos psicossociais e promove os mecanismos existentes para estes casos (OIT 2017b).



Porto Rico (Estados Unidos): O artigo 5 da Lei No 90 de 2020 estabelece: "Onde a situação de assédio no local de trabalho surgir **entre empregados de diferentes empregadores**, tais como empregados de agências de emprego temporário, empresas de segurança, empresas de manutenção ou outros contratantes, que interagem em um local de trabalho comum, todos os empregadores envolvidos devem ter a obrigação de investigar a alegação de assédio no local de trabalho, independentemente de serem ou não o empregador direto do empregado denunciante".



Catar Com a ajuda da OIT, foi desenvolvida uma Ferramenta de Orientação como um recurso para promover o recrutamento justo e os padrões de emprego no **setor da hotelaria**. A Orientação tem como objetivo apoiar as empresas hoteleiras do Catar a responder aos desafios dos direitos do trabalho, implementando políticas apropriadas e exercendo a devida diligência, minuciosa e contínua em relação aos direitos humanos e do trabalho (OIT 2020j).



Ucrânia: A lei de 2018 sobre emendas a alguns atos legislativos da Ucrânia relativos ao **antibullying (assédio) contra professores e alunos** define o bullying como "atos de participantes do processo educativo que envolvem violência psicológica, física, econômica ou sexual, incluindo o uso de comunicações eletrônicas ... como resultado do qual a saúde mental ou física da vítima pode ter sido prejudicada".



Estados Unidos: Um número crescente de estados e cidades dos EUA aprovou leis que exigem que os **hotéis** forneçam botões de pânico de emergência aos trabalhadores que prestam serviços de quarto. Os botões são dispositivos habilitados por GPS que alertam os guardas de segurança da localização de um trabalhador se ele ou ela se sentir inseguro em um quarto. Algumas cidades também exigem que os hotéis estabeleçam políticas de assédio sexual, realizem formação obrigatória e forneçam aos trabalhadores uma lista de serviços locais focados na prevenção de assédio e agressão sexual.²⁴



Estados Unidos (Califórnia): Em 2016, a Califórnia adotou os planos de prevenção da violência no local de trabalho SB-1299: **hospitais**. Esta lei identifica componentes relevantes de qualquer plano de prevenção da violência, incluindo: documentação e denúncias, avaliação dos fatores de risco físicos da instalação, uso de sistemas de vigilância e alarme, padrões adequados de pessoal e formação. Também declara especificamente que todos os trabalhadores de saúde que prestam atendimento direto aos pacientes devem receber, pelo menos anualmente, formação, e que todos os incidentes violentos devem ser documentados e relatados e investigados e interrogados.



Vietnã: O Código do Trabalho de 2019 proíbe explicitamente os empregadores de **trabalhadores domésticos** de maltratar, assediar sexualmente, obrigar a trabalho forçado do trabalho ou usar força de violência contra o trabalhador doméstico (art. 165).

Em conformidade com o Artigo 12 da Convenção No. 190, que estabelece que as disposições da Convenção podem ser aplicadas através de "acordos coletivos e outras medidas compatíveis com a prática nacional", várias iniciativas e medidas foram recentemente desenvolvidas e implementadas por organizações de empregadores e de trabalhadores para assegurar proteção eficaz e adequada contra a violência e o assédio em setores específicos (ver quadro 17).

²⁴ Por exemplo, no Estado de Illinois, o artigo 5 da Lei de Segurança dos Funcionários de Hotéis e Cassinos declara que cada hotel e cassino deve equipar os funcionários designados para realizar seu trabalho em um quarto de hóspedes, banheiro ou no andar de cassino com um dispositivo portátil de contato de emergência ou botão de pânico que pode ser usado para pedir ajuda se o funcionário acreditar razoavelmente estar acontecendo um crime, assédio sexual ou agressão ou outra emergência (Baratt 2019). As cidades incluem Nova Iorque, Chicago, Seattle e Santa Monica (Campbell 2019).

► Quadro 17. Parceiros sociais e iniciativas lideradas por empresas em setores específicos



Europa: Em dezembro de 2018, a Delegação Sindical da Administração Nacional e Europeia e os Empregadores da Administração Pública Europeia assinaram e adotaram as **Diretrizes Multissetoriais para enfrentar a violência e o assédio de terceiros relacionados ao trabalho**. O objetivo das Diretrizes é assegurar que cada local de trabalho tenha uma política orientada para resultados que trate das questões de violência de terceiros. O documento estabelece as medidas práticas que podem ser tomadas por empregadores, trabalhadores e seus representantes/sindicatos para reduzir, prevenir e mitigar tal fenômeno (TUNED e EUPAE 2018).



Finlândia: Em 2019, o Departamento de Justiça publicou um guia - **Jornalistas e Retórica do ódio** - como parte de uma campanha contra a retórica de ódio, inclusive por entidades governamentais e não-governamentais. Desde 2019, as empresas de meios de comunicação da Finlândia uniram forças e criaram um "fundo de apoio ao jornalista" para combater o assédio. Adicionalmente, o Sindicato dos Jornalistas da Finlândia emitiu um guia para jornalistas ativos com conselhos sobre o que fazer se eles forem alvo de uma campanha de ódio (Biblioteca do Congresso de 2019).



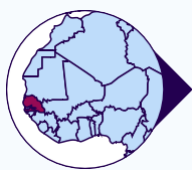
Alemanha: A Deutsche Bahn AG, uma **empresa ferroviária** alemã, adotou em 2016 um acordo empresarial "para igualdade de tratamento e proteção contra assédio (sexual) e discriminação", que inclui formação para gerentes e trabalhadores e linhas de ajuda para vítimas, e forneceu formação em autodefesa contra a violência física e sexual cometida por clientes (ETUC 2017).



Itália: O acordo coletivo nacional para **trabalhadores domésticos**, em vigor desde o dia 1 de outubro de 2020, inclui uma declaração comum que reconhece que a violência e o assédio no local de trabalho doméstico constituem abuso e violação dos direitos humanos. As entidades sociais signatárias do acordo também se comprometeram a promover iniciativas para combater qualquer comportamento incompatível com a dignidade humana (Fidaldo et al. 2020, art. 28). Além disso, em 2015, os sindicatos FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL desenvolveram e acordaram um "código de conduta contra o assédio e a violência no local de trabalho" que agora faz parte do acordo coletivo nacional do **setor madeireiro** (FederlegnoArredo et al. 2015).



Jordânia: Através do programa Better Work Jordânia, uma iniciativa conjunta da OIT e da Corporação Financeira Internacional, foi assinado em 2019 um acordo de negociação coletiva de três anos entre trabalhadores e empregadores da **indústria têxtil** da Jordânia. O acordo introduziu uma cláusula sobre a eliminação da violência, assédio e discriminação no local de trabalho e entre os trabalhadores. Esta cláusula foi a primeira de seu tipo em acordos de negociação coletiva na Jordânia. Criando um mecanismo interno de reparação de queixas para todos os trabalhadores, o acordo também proíbe testes de gravidez pré-contratação. Um acordo de negociação coletiva separado foi assinado em 2019 pelos trabalhadores do setor de educação privada, que abordou duas formas de violência e assédio no mundo do trabalho: assédio sexual e discriminação salarial (*General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing* 2019).



Senegal: A Associação de Músicos (AMS) e a Associação de Juristas Senegaleses (AJS) criaram uma parceria com o objetivo de apoiar grupos em diferentes partes do Senegal, utilizando a rede de juristas da AJS. Aos **músicos** senegaleses é oferecido apoio psicológico e assistência jurídica para tratar de questões de assédio sexual e violência com base no gênero. Ademais, através desta colaboração, os "assistentes jurídicos" foram treinados entre os membros da AMS a fim de fortalecer a capacidade do sindicato de ajudar seus afiliados (OIT 2020f).



África do Sul: Um código de prática foi introduzido pela *South African Guild of Actors and Sisters Working in Film & TV*, estabelecendo princípios e políticas para a eliminação do assédio sexual na **indústria cinematográfica e televisiva** (OIT 2020i).



Espanha: após um aumento dos ataques online a **jornalistas**, alguns jornais na Espanha desenvolveram protocolos específicos para estabelecer procedimentos visando as reclamações dos jornalistas, a avaliação de reclamações de assédio online pela equipe de mídia social do jornal, a consideração de remoção de comentários das plataformas de mídia social e a indicação de assessoria jurídica e recursos humanos para fins de apresentação de ações legais (Biblioteca do congresso 2019).



Uganda: A **Associação de Proprietários de Hotéis** de Uganda está promovendo um programa destinado a fortalecer a resposta da indústria hoteleira ao HIV e AIDS em Uganda e proteger os trabalhadores do setor hoteleiro contra o assédio sexual, através da disponibilização de formação para gerentes e supervisores hoteleiros sobre questões que abrangem violência, assédio sexual e segurança e saúde no trabalho (*Social Development Direct* 2020b).



5

**O papel dos
empregadores na
prevenção e proteção
contra a violência e o
assédio**

► 5.1. A obrigação dos empregadores de prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho

A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 convidam os países que a ratifiquem a 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" (Convenção No. 190, Art. 9).

Artigo 9

Cada Membro deve 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, na medida do razoavelmente praticável, para:

- a. adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política sobre violência e assédio no local de trabalho;
- b. levar em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados com a gestão da segurança e saúde no trabalho;
- c. identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e de seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- d. fornecer aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informações e treinamento, 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 outras pessoas envolvidas em relação à política referida na alínea (a) do presente artigo

Na maioria dos países, a legislação exige que os empregadores respeitem o direito dos trabalhadores à igualdade e à não discriminação, e que protejam a segurança e a saúde dos trabalhadores no local de trabalho. Além disso, os trabalhadores são tipicamente obrigados por lei a cumprir com os regulamentos de segurança e saúde. Em alguns desses países, a segurança e saúde no trabalho inclui implícita ou explicitamente riscos e perigos que poderiam levar à violência e ao assédio. Em alguns países, a violência e o assédio com base no gênero e/ou outras formas de assédio baseado em discriminação são, em si mesmos, objeto de medidas preventivas específicas. Cada vez mais, o dever de prevenir e proteger contra várias formas de violência e assédio é reconhecido como uma obrigação individual.

5.1.1. A dimensão da responsabilidade dos empregadores

As obrigações previstas no artigo 9 devem ser lidas à luz do conceito de violência e assédio conforme definido no artigo 1, do âmbito de proteção conforme o artigo 2, e em relação a todas as instâncias previstas no artigo 3. Entretanto, a responsabilidade dos empregadores é qualificada em dois aspectos: primeiro, as medidas prescritas devem ser "adequadas" e corresponder ao "grau de controle" dos empregadores; e segundo, devem ser tomadas "na medida em que for razoavelmente praticável".²⁵

²⁵ Deve-se observar que este é um conceito comum na legislação de SST, e de fato aparece na Convenção No. 155, cujo artigo 4(2) diz o seguinte: "O objetivo da política [de segurança, saúde no trabalho e ambiente de trabalho] será o de prevenir acidentes e danos à saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que for razoavelmente praticável" (OIT 1979).

Mesmo que estes dois qualificadores não estejam definidos na Convenção No. 190 ou Recomendação No. 206, é claro que os empregadores não podem ser responsáveis por situações, circunstâncias ou pessoas além de seu grau de controle. Está previsto um grau de flexibilidade. Em outras palavras, as medidas tomadas devem ser proporcionais aos meios disponíveis e razoáveis dentro de um determinado contexto. Portanto, é uma decisão de cada país que ratificar a Convenção No. 190 a:

- i. identificar os critérios que serão utilizados para especificar o "grau de controle" detido pelos empregadores; e;
- ii. avaliar as medidas a serem tomadas e os meios pelos quais essas medidas serão implementadas para prevenir a violência e o assédio.

► Quadro 18. Violência e assédio e responsabilidade dos empregadores



Albânia: A seção 32(1) do Código do Trabalho (Lei 136/2015) prevê que os empregadores têm a obrigação de respeitar e proteger a relação de trabalho, **tomando todas as medidas necessárias para garantir a segurança, a saúde mental e física dos empregados; para prevenir e deter o assédio moral e sexual através de sanções relevantes; e para prevenir qualquer comportamento que possa prejudicar a dignidade do empregado.**

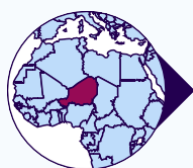


China: A partir de 2020, o Código Civil emendado estabelece novas obrigações, inclusive para os empregadores, em relação ao assédio sexual. O artigo 1010 prevê o seguinte:

Uma pessoa que tenha sido assediada sexualmente contra sua vontade por outra pessoa através de palavras orais, linguagem escrita, imagens, atos físicos, ou semelhantes, tem o direito de solicitar ao ator que assuma responsabilidade civil de acordo com a lei. Os órgãos do Estado, empresas, escolas e outras organizações devem tomar **precauções razoáveis**, aceitar e ouvir queixas, investigar e tratar casos, e **tomar outras medidas similares para prevenir e parar o assédio sexual** conduzido por uma pessoa através do aproveitamento de sua posição e poder ou uma relação superior-subordinado, e situações semelhantes.



França: A partir do dia 1º de janeiro de 2019, as empresas que empregam pelo menos 250 empregados devem designar uma pessoa para orientar, informar e apoiar os empregados na luta contra o assédio sexual e o comportamento sexista (o chamado "oficial de assédio").²⁶



Níger: O artigo 122 do Decreto No. 2017-682/PRN/MET/PS na regulamentação do Código do Trabalho prevê: "O empregador deve tomar **todas as medidas necessárias para evitar atos de assédio sexual**".



Portugal: O Código do Trabalho, emendado pela Lei No. 73/2017 do dia 16 de agosto de 2017, reforça o marco legislativo para a prevenção do assédio, entre outros, introduzindo a **obrigação das empresas com mais de sete empregados de adotar um código de conduta sobre o assédio no local de trabalho** (art. 127(1)(k)), e de iniciar processos disciplinares contra um empregado sempre que um suposto assédio no trabalho for revelado (art. 129(1)(l)). Em 2018, foi publicado um Guia para a Elaboração do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate contra o Assédio no Trabalho (Coelho et al. 2018).

²⁶Em seu guia prático, o Governo Francês sugeriu o seguinte papel para o oficial de assédio: i) introduzir medidas de sensibilização e formação para empregados e gerentes; ii) encaminhar os empregados às autoridades competentes (inspetor do trabalho, médico do trabalho, oficial defensor dos direitos); iii) implementar procedimentos internos a fim de incentivar a denúncia e o processamento de uma situação de assédio sexual ou atitudes sexistas; iv) conduzir investigações internas após a denúncia de uma situação de assédio sexual ou atitude sexista (França 2019).



Porto Rico (Estados Unidos): O artigo 5 da Lei No. 90 de 2020 declara o seguinte:

Um empregador que se envolva, encoraje ou permita o assédio no local de trabalho será civilmente responsável pelas pessoas afetadas. Será responsabilidade de todo empregador **tomar as medidas necessárias para eliminar ou minimizar a ocorrência de assédio no local de trabalho**. Portanto, todo empregador deve adotar e implementar as políticas internas necessárias para prevenir, desencorajar e evitar o assédio no local de trabalho, assim como investigar todas as alegações e impor as sanções correspondentes nestes casos, quando for apropriado.



România: O artigo 2 da Lei No. 202, 2002 (emendada em 2015 e 2018) sobre igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre mulheres e homens prevê que instituições centrais e locais e autoridades públicas, civis e militares, com mais de 50 empregados, bem como as empresas privadas com mais de 50 empregados, devem identificar um **trabalhador a quem atribuir responsabilidades no campo da igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens, incluindo a prevenção e o combate do assédio no trabalho**.



Arábia Saudita: O artigo 5(1) da Lei Antiassédio de 2018 declara:

As autoridades competentes no setor governamental e no setor privado devem implementar as medidas necessárias para **prevenir e combater o assédio em seus próprios ambientes de trabalho**, desde que elas incluam o seguinte:

- Um mecanismo **interno de queixas** no setor;
- Os **procedimentos necessários para verificar a veracidade e a seriedade** das queixas, de modo a manter sua confidencialidade;
- A **divulgação e comunicação** de tais medidas aos identificados por elas.

O mesmo artigo também prevê: "As autoridades competentes no setor governamental e no setor privado deverão ser responsáveis - em termos disciplinares - por qualquer um dos identificados pelas medidas no caso de violarem qualquer uma das disposições estipuladas nesta Lei, de acordo com os procedimentos estabelecidos".

Parceiros sociais e iniciativas lideradas por empresas



Equador: A Câmara de Indústrias e Produção (CIP) tem desenvolvido diversas ações contra a violência com base no gênero. Em particular, em outubro de 2020, lançou uma **campanha** abrangente sobre a prevenção e eliminação da violência contra as mulheres no trabalho, em casa, na escola e na sociedade ("*Más unidas, más protegidas*"). Muitas empresas membros da CIP também adotaram códigos de conduta/ética que proíbem qualquer tipo de violência e assédio contra as mulheres no trabalho (*Portal Diverso 2020*).



Índia: A empresa de ônibus da Corporação de Transporte Metropolitana de Bangalore criou um Comitê de Segurança Feminina com membros da associação de usuários, organizações da sociedade civil e da polícia. Após uma **pesquisa** entre os usuários de ônibus, a empresa instalou **câmeras de televisão em circuito fechado nos ônibus e estações de ônibus**. Também organizou **formação de sensibilização de gênero para os motoristas e condutores homens**, e **direcionou o recrutamento e formação de motoristas e condutoras mulheres** com o objetivo de lidar com a violência e o assédio com base no gênero, em particular (*Social Development Direct 2020a*).



Japão: Criada no início dos anos 50 por sindicatos e cooperativas de consumo para permitir que seus membros tivessem acesso ao financiamento numa época em que os trabalhadores eram excluídos do setor financeiro, a Rokin (Labor) Banks é uma rede de 13 **instituições financeiras cooperativas lideradas por sindicatos** que operam em todo o Japão. Eles contam com mais de 51.000 membros de organizações que representam 11 milhões de indivíduos, a maioria trabalhadores, incluindo trabalhadores de baixa renda (Kurimoto, Koseki, e Breda 2019). Recentemente, os bancos Rokin desenvolveram e adotaram as "Diretrizes para o Assédio Rokin". As Diretrizes fornecem proteção contra todas as formas de assédio, inclusive por terceiros. O escopo pessoal e material das Diretrizes se reflete nos artigos 2 e 3 da Convenção No. 190. Elas proporcionam uma ampla proteção através do estabelecimento de mecanismos internos de apresentação de denúncias e queixas, fornecendo reparações eficazes e proteção contra a retaliação, estabelecendo um serviço de consulta às vítimas e criando mecanismos de referência para agências especializadas externas e sindicatos para assegurar que todas as formas de denúncias de assédio sejam recebidas de forma centralizada e que seja fácil para os trabalhadores acessar tais serviços (Rokin Banks 2021).



Federação Russa: Em janeiro de 2021 o **aplicativo russo de entrega de alimentos** Yandex incluiu novos termos e condições em sua política. De acordo com as novas regras, a plataforma Yandex pode **bloquear ou restringir o acesso dos usuários às funções dos serviços por agressão ou por uma atitude grosseira em relação aos entregadores**. A empresa planeja **oferecer assessoria jurídica aos entregadores** que se encontrem com tais comportamentos no futuro (Khachatryan 2021).



África do Sul: A empresa agrícola Country Bird introduziu uma série de medidas para melhorar a segurança física e reduzir os riscos de violência e assédio com base no gênero durante e após o trabalho. Depois de uma série de incidentes, a Country Bird forneceu um **serviço de microônibus para os trabalhadores após seu turno noturno e aumentou o número de câmeras de televisão em circuito fechado ao redor da planta de processamento** (Social Development Direct 2020c).

► 5.2. Adoção e implementação de uma política do local de trabalho sobre violência e assédio

Entre as medidas específicas a serem seguidas pelos países que a ratifiquem deve-se exigir dos empregadores que se estabeleça a "adoção e implementação, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, de uma política de violência e assédio no local de trabalho" (Art. 9). Representando uma estratégia-chave na promoção de um **ambiente e cultura de trabalho livres de violência e assédio**. Com base nas práticas existentes - e nos elementos previstos no parágrafo 7 da Recomendação No. 206 - essas políticas poderiam, por exemplo, incluir o compromisso e a responsabilidade do empregador em manter um ambiente seguro (par. 7(a) e (c)); definições de violência e assédio; e exemplos relevantes de comportamentos, condutas e práticas proibidas com base no contexto, setor e profissão específicos.

É aconselhável que tais políticas estabeleçam **programas de prevenção de violência e assédio** com, quando for apropriado, objetivos mensuráveis (Recomendação No. 206, par. 7(b)). Também é aconselhável informar os empregados sobre seus direitos e responsabilidades, que incluem as **ações disciplinares** que podem derivar de violações de tais proibições (Recomendação No. 206, par. 7 (c)).

Essas políticas devem encorajar os empregados a informar comportamentos e comunicações que poderiam levar à violência e assédio, fornecendo **informações sobre procedimentos de apresentação de queixas e investigação** e o compromisso do empregador em lidar com quaisquer incidentes de maneira oportuna e eficaz (Recomendação No. 206, par. 7(d)-(e)). A este respeito, seria importante que os empregadores se comprometessem a **proteger o direito individual à privacidade e à confidencialidade, equilibrando ao mesmo tempo o direito dos trabalhadores de serem conscientes de todos os perigos**, bem como de **seu direito de não serem vitimizados ou sofrerem retaliação** (Recomendação No. 206, par. 7(f)-(g)). Estas políticas devem ser comunicadas aos empregados regularmente (em formatos acessíveis, conforme apropriado) e coerentemente aplicadas.

► Quadro 19 Disposições legais que exigem políticas no local de trabalho sobre violência e assédio

Nos últimos anos, muitos países adotaram disposições que exigem dos empregadores a adoção de políticas do local de trabalho sobre violência e assédio, seja como uma política independente especificamente dedicada à questão da violência e assédio, ou como parte de suas obrigações decorrentes de seu dever de proporcionar um local de trabalho seguro de acordo com os regulamentos de SST ou de seu dever de garantir um local de trabalho livre de discriminação

Canadá: A partir do dia 1º de janeiro de 2021, os empregadores que trabalham em uma indústria ou local de trabalho regulamentado federalmente, devem desenvolver uma **política de prevenção de assédio e violência no local de trabalho** com o comitê de políticas, o comitê do local de trabalho ou o representante de saúde e segurança, dependendo do tamanho do empregador. Uma política deve normalmente:

- incluir o compromisso do empregador de prevenir e proteger os empregados contra o assédio e a violência;
- descrever os papéis das pessoas do local de trabalho em relação ao assédio e à violência no local de trabalho;
- descrever os fatores de risco que contribuem para o assédio e a violência no local de trabalho;
- listar a formação que o empregador fornecerá sobre o assédio e a violência no local de trabalho;
- incluir o processo de resolução que os empregados devem seguir se testemunharem ou experimentarem assédio ou violência no local de trabalho;
- incluir o motivo pelo qual deve ser realizada uma revisão e atualização da avaliação do local de trabalho;
- incluir os procedimentos de emergência que devem ser implementados quando:
 - um incidente representa um perigo imediato para a saúde e segurança de um empregado;
 - quando existe uma ameaça de tal ocorrência;
- descrever como o empregador irá proteger a privacidade das pessoas envolvidas em:
 - uma ocorrência;
 - um processo de resolução para uma ocorrência;
- descrever qualquer recurso que possa estar disponível para as pessoas envolvidas em uma ocorrência;
- descrever as medidas de apoio que estão disponíveis para os empregados; e
- nomear a pessoa designada para receber queixas relacionadas à não conformidade do empregador com o Código ou Regulamentos (Canadá, s.d.).





França O artigo L1321-2 do Código do Trabalho, emendado em 2016, introduz a obrigação dos empregadores de ter um **regulamento interno** afirmando, entre outros, "as disposições relativas ao assédio moral e sexual e ao comportamento sexista previstos por este código".



Quênia: A Lei de Emprego exige que um empregador com 20 ou mais empregados deve, após consultar os empregados ou seus representantes, se houver, emitir uma **declaração de política sobre assédio sexual**.



Panamá De acordo com a Lei Antidiscriminação de 2018, todo empregador, instituição pública e privada e estabelecimento educacional são agora responsáveis por desenvolver **políticas internas para prevenir, evitar, desencorajar e penalizar atos discriminatórios como o assédio sexual ou outro tipo de assédio, bullying no local de trabalho, racismo e sexismo**.



Peru: Em julho de 2019, o Peru aprovou uma nova lei exigindo que os empregadores adotem **políticas antiassédio e procedimentos de investigação**, forneçam formação antiassédio, realizem avaliações anuais de risco de assédio sexual e criem um Comitê de Assédio Sexual ou Delegado, dependendo do tamanho do empregador (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP).



Filipinas: De acordo com a seção 17 da Lei de Espaços Seguros de 2018, **os empregadores ou outras pessoas com autoridade, influência ou ascendência moral em um local de trabalho devem ter o dever de prevenir, deter ou punir a realização de atos de assédio sexual com base no gênero no local de trabalho**. Para este fim, o empregador ou pessoa com autoridade, influência ou ascendência moral deve:

- Divulgar ou postar em um lugar visível uma cópia da Lei para todas as pessoas no local de trabalho;
- Fornecer medidas para prevenir o assédio sexual com base no gênero no local de trabalho, tais como a realização de seminários sobre antiassédio sexual;
- Criar um mecanismo interno independente ou um comitê sobre decoro e investigação para investigar e atender queixas de assédio sexual com base no gênero, que deverá (entre outros):
 - Designar uma mulher como chefe e não menos da metade de seus membros devem ser mulheres;
 - Proteger as queixas contra represálias; e
 - Garantir a confidencialidade na maior medida possível;
- Fornecer e divulgar, em consulta com todas as pessoas no local de trabalho, um código de conduta ou uma política no local de trabalho.

Sudão do Sul: O artigo 7(3)-(4) da Lei do Trabalho de 2017 prevê que:

3. Um empregador que emprega vinte ou mais empregados deve, após consultar os representantes dos empregados, emitir uma **declaração política sobre assédio sexual**.
4. A declaração política deve conter, no mínimo:
 - a. a definição de assédio sexual ... e
 - b. uma declaração:
 - i. que todo empregado tem direito a um trabalho livre de assédio sexual;
 - ii. que o empregador deve tomar medidas para garantir que nenhum empregado seja submetido a assédio sexual;
 - iii. que o empregador deverá tomar as medidas disciplinares que considerar apropriadas contra qualquer pessoa subordinada ao empregador que submeta qualquer empregado ao assédio sexual.



Além disso, a declaração política deve incluir disposições relacionadas à confidencialidade e proibição de represálias.²⁷



Ucrânia: A Portaria No. 56 de 2020 emitida pelo Ministério de Política Social aprovou Diretrizes para a inclusão em acordos coletivos de disposições destinadas a garantir a igualdade de direitos e oportunidades para mulheres e homens no emprego. As Diretrizes recomendam que os **acordos coletivos incluam disposições sobre o combate ao sexismo, várias formas de assédio, incluindo assédio sexual, bullying e outras formas de comportamento agressivo no local de trabalho.**²⁸

5.2.1 O dever de colaboração entre trabalhadores e seus representantes

A Convenção No. 190 lembra o papel que os trabalhadores e outras pessoas envolvidas devem desempenhar, referindo-se às suas "responsabilidades" em relação à política sobre violência e assédio no local de trabalho (Art. 9(a)-(d)). O parágrafo 7 da Recomendação No. 206 recomenda que os países que a ratifiquem "devem, quando for apropriado, especificar nas leis e regulamentos que os trabalhadores e seus representantes deveriam participar na elaboração, implementação e acompanhamento da política relativa ao local de trabalho a que se refere o Artigo 9(a) da Convenção". Recomenda ainda que tal política deve "especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador" (par. 7(c)). Tanto os empregadores quanto os trabalhadores têm responsabilidades na prevenção e no combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho. Os trabalhadores e outras pessoas envolvidas têm o dever geral de cuidar de sua própria segurança e saúde, e de outras pessoas que possam ser afetadas por suas ações no trabalho. Além disso, os trabalhadores e seus representantes desempenham um papel crítico na cooperação com os empregadores no desenvolvimento de uma política do local de trabalho sobre violência e assédio, devido a seu conhecimento e familiaridade com as operações das instalações, atividades de processo e ameaças potenciais, bem como um papel crítico na adesão efetiva e implementação das disposições da política. (OIT 2020d).

²⁷ O artigo 5º da Lei do Trabalho, 2017, fornece uma definição de "assédio sexual", que pode incluir os seguintes atos:

a) Piadas sexuais ou insensíveis, sugestões lascivas, assobios, linguagem grosseira, calúnias, insultos, insinuações, gestos de escárnio e obscenos; b) Comentários depreciativos sobre a anatomia de uma pessoa ou exigências persistentes de encontros; c) Pedir favores sexuais, perguntar sobre a vida pessoal/sexual, sugestões sexuais explícitas em troca de "recompensas"; d) Contato físico indesejado de qualquer tipo, incluindo toques, esfregamentos e beijos; e) Exibição de imagens pornográficas e sexualmente sugestivas e/ou objetos sexuais; f) Comunicação ofensiva por escrito, telefônica ou eletrônica; g) Exposição ou vestimenta indecente; h) Agressão sexual e estupro; i) Aproximações sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual também constituem assédio sexual.

²⁸As disposições podem incluir um procedimento de queixa, com respeito ao princípio de confidencialidade e proteção contra represálias, regras disciplinares, uma estratégia de formação e sensibilização dos funcionários sobre estas questões.

► Quadro 20. Disposições relacionadas com as responsabilidades dos trabalhadores

Alguns países estão introduzindo disposições específicas que exigem que os trabalhadores se abstenham da violência e do assédio no trabalho.



Djibuti: Seguindo as emendas de 2018, os artigos 4 *bis* e *ter* do Código do Trabalho preveem **que qualquer empregado que tenha se envolvido no mobbing ou assédio sexual esteja sujeito a uma ação disciplinar.**



Equador: O artigo 46(j) do Código do Trabalho, emendado em 2017, estabelece que o **trabalhador está proibido de cometer atos de assédio no local de trabalho** contra um colega, contra o empregador, contra um superior hierárquico ou contra uma pessoa subordinada na empresa.



Granada: A Política Nacional de SST de 2019 estabelece, entre outras, as seguintes responsabilidades para os trabalhadores: "**Cooperar** com o empregador no cumprimento da Lei de SST, regulamentos ou políticas. **Tomar cuidado razoável** e não pôr imprudentemente em risco a saúde e a segurança de si mesmos ou de outros". ... **Informar questões de saúde e segurança**, incluindo fatores psicossociais e estresse relacionado ao trabalho, acidentes, incidentes ou quase acidentes ao HSR eleito [representante de saúde e segurança]" (Granada 2019, 14)



México: De acordo com a seção 47 do Código Federal do Trabalho, **o empregador pode terminar a relação de trabalho quando um trabalhador tiver cometido um ato de violência**, insultado ou maltratado colegas de trabalho, o empregador ou sua família, a equipe diretiva ou clientes e fornecedores.



Filipinas: A seção 18 da Lei de Espaços Seguros de 2018 prevê:

Os funcionários e colegas de trabalho têm o dever de:

- Abster-se de cometer atos de assédio sexual com base no gênero;
- Desencorajar a conduta de assédio sexual com base no gênero no local de trabalho;
- Fornecer apoio emocional ou social aos colegas de trabalho ou companheiros vítimas de assédio sexual com base no gênero; e
- Denunciar atos de assédio sexual com base no gênero testemunhados no local de trabalho.



Federação Russa: O parágrafo 6 do item 7.2 do Regulamento Interno do Trabalho, Anexo 6 do Acordo Coletivo da Universidade RUDN para os anos 2019- 2022, define o termo "violação grave dos deveres trabalhistas" como assédio sexual ou outra forma de assédio a um estudante, colega, assim como a expressar uma grave ameaça a eles; insulto e humilhação da dignidade do estudante, incluindo casos de uso de métodos de abuso físico ou psicológico de um estudante. Esta disposição prevê o direito do empregador de responsabilizar disciplinarmente um empregado e até mesmo de demitir um abusador por repetidas violações graves se ele ou ela for um "**docente**" (Universidade RUDN 2019).

► 5.3. Reforçar a segurança e a saúde no trabalho para combater a violência e o assédio

O artigo 9(b)-(c) da Convenção No. 190 reconhece que a **violência e o assédio**, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e seus riscos psicossociais associados, não são apenas uma questão de discriminação e iniquidade, mas também um **risco à saúde**.

Artigo 9

Cada Membro deve 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, na medida do razoavelmente praticável, para: ...

- b. levar em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde 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 preveni-los e controlá-los;

Nas últimas décadas, vários instrumentos de SST da OIT foram estabelecidos para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores. Essas normas incluem:

- Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho (No. 155) e Recomendação (No. 164), 1981;
- Protocolo de 2002 sobre a Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981;
- Convenção sobre Serviços de Saúde no Trabalho (No. 161) e Recomendação (No. 171), 1985;
- Lista de Recomendações de Doenças do Trabalho, 2002 (No. 194); e
- Marco Promocional da Convenção (No. 187) sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Recomendação (No. 197), 2006.

Mesmo que estes instrumentos não abordem especificamente a violência e o assédio, tal conduta sempre foi considerada como um risco óbvio à saúde (OIT 2020d). A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 deixam agora claro que a violência e o assédio - incluindo a violência e o assédio com base no gênero - deve ser abordado através da gestão de SST. O artigo 12 da Convenção No. 190 especifica que "estender ou adaptar as medidas existentes de segurança e saúde no trabalho para abranger a violência e o assédio e desenvolver medidas específicas quando necessário" é um dos métodos de aplicação das disposições da Convenção.²⁹ Em vários países, a legislação de SST já aborda o dever dos **empregadores de avaliar os vários riscos de segurança e saúde** associados a seu local de trabalho a fim de identificá-los, reduzi-los e, sempre que possível, preveni-los. Embora a direção seja responsável pelo controle dos riscos, os trabalhadores têm um papel crítico a desempenhar para ajudar a identificar e avaliar os riscos no local de trabalho.

²⁹ Isto é de particular importância para os trabalhadores da economia informal. Embora os regulamentos de SST contribuam para proteger os trabalhadores dos riscos de SST na economia formal, os da economia informal - que em alguns países podem representar a maioria dos trabalhadores - muitas vezes não são cobertos por regulamentos relacionados às condições de trabalho ou SST devido ao fato de que as empresas onde trabalham podem não estar regulamentadas ou registradas e podem não ser acessadas pelos sistemas de inspeção do trabalho. Os milhões de trabalhadores que operam na economia informal podem, assim, enfrentar maior vulnerabilidade à violência e ao assédio, bem como dificuldade em buscar ajuda ou tratamento após um incidente, especialmente na ausência de proteção social. Existe, portanto, a necessidade de continuar a promover e fortalecer a SST nos locais de trabalho informais através de formação, sensibilização e programas direcionados. Ver OIT 2018e.

Muitos fatores contribuem para a violência e o assédio no trabalho, incluindo os riscos psicossociais e o estresse ocupacional (OIT 2020h). Sendo este o caso, o parágrafo 8 da Recomendação No. 206 recomenda:

A avaliação de risco no local de trabalho ... deve levar em conta fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo perigos e riscos psicossociais. Deve ser dada atenção especial aos perigos e riscos que:

- a. surgem das condições e acordos de trabalho, da organização do trabalho e da gestão de recursos humanos, conforme o caso;
- b. envolvem terceiros tais como clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público; e
- c. surgem da discriminação, do abuso das relações de poder e gênero, normas culturais e sociais que promovem a violência e o assédio.³⁰

Os riscos psicossociais podem ser definidos como aqueles aspectos da elaboração, organização e gestão do trabalho, juntamente com seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos. Os riscos psicossociais que causam estresse no trabalho também podem aumentar o risco de violência e assédio no trabalho. Embora a violência e o assédio possam ser induzidos por uma série de fatores individuais, sociais e organizacionais, as pesquisas mostram que, por exemplo, o bullying pode prevalecer em ambientes de trabalho estressantes onde os trabalhadores são expostos a altos níveis de conflitos interpessoais e estilos de liderança nocivos (Johan Hauge, Skogstad, e Einarsen 2007). Outros estudos também mostram um círculo vicioso de riscos psicossociais que levam ao assédio, o que posteriormente levam novamente a riscos psicossociais (OIT 2020d). Os riscos psicossociais variam entre setores, locais de trabalho, grupos de trabalhadores e profissões. Eles podem incluir **violência e assédio de terceiros**, assim como **violência doméstica**, quando for relevante. Alguns dos principais e inter-relacionados perigos psicossociais que podem levar à violência e ao assédio, ou que são, por si mesmos, expressões de assédio, podem incluir:

- ▶ conteúdo e controle do trabalho;
- ▶ carga de trabalho e ritmo de trabalho;
- ▶ tempo de trabalho;
- ▶ ambiente físico do trabalho;
- ▶ cultura e função organizacional;
- ▶ estilo de liderança;
- ▶ relações interpessoais no trabalho; e
- ▶ "normalização" da violência e do assédio (OIT 2020d).

Além disso, **a discriminação, as diferenças culturais e linguísticas e outras vulnerabilidades** geralmente interagem e se cruzam com riscos psicossociais, tendo assim um impacto sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho. Por estas razões, a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 solicitam que a avaliação e a gestão de riscos no local de trabalho levem em conta todos os fatores que podem aumentar a probabilidade de violência e assédio.

Após identificar todos os perigos e avaliar os riscos associados, o próximo passo é **adotar medidas apropriadas para prevenir ou controlar tais riscos, a fim de minimizar seus efeitos e prevenir ocorrências similares no futuro**.

³⁰ Em 2016, a Reunião de Peritos em Violência contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho também identificou uma série de fatores que aumentaram o risco de violência e assédio, como, por exemplo a) trabalhar em contato com o público; b) trabalhar com pessoas em dificuldade; c) trabalhar com objetos de valor; d) trabalhar em situações que não estão ou não estão devidamente cobertas ou protegidas pelo direito do trabalho e pela previdência social; e) trabalhar em ambientes com recursos limitados (instalações inadequadamente equipadas ou pessoal insuficiente pode levar a longas esperas e frustrações); f) horário normal de trabalho (por exemplo, trabalho noturno); g) trabalhar sozinho ou em relativo isolamento ou em locais remotos; h) trabalhar em espaços íntimos e casas privadas; i) o direito de negar a realização de um serviço, o que aumenta o risco de violência e assédio de terceiros que procuram esses serviços; j) trabalhar em zonas de conflito, especialmente prestando serviços públicos e de emergência; e k) altas taxas de desemprego (OIT 2016b, par. 9).

A identificação dos perigos e a avaliação dos riscos de violência e assédio também pode constituir um canal para tratar de preocupações que podem ser específicas para pessoas com deficiências e outros indivíduos ou grupos em situações vulneráveis. Os exemplos de medidas para prevenir e controlar os riscos podem variar e depender da natureza do local de trabalho e da força de trabalho, bem como do setor específico onde os empregadores operam. Essas medidas podem incluir:

- estabelecer ou atualizar controles de acesso às instalações;
- instalação de câmeras de segurança;
- revisão das descrições de cargos para garantir que as tarefas e responsabilidades pela segurança e proteção do local de trabalho sejam claramente definidas; e
- estabelecer protocolos de resposta em caso de violência e assédio no local de trabalho.

► Quadro 21. Violência e assédio como questão de segurança e saúde a ser incluída nos regulamentos de SST

Recentemente, um número crescente de países tem incluído uma referência específica à violência e ao assédio e seus riscos psicossociais associados à gestão de SST, incluindo o escopo da lei de compensação dos trabalhadores.

Austrália: Um Guia de 2021 publicado pela *Safe Work Australia* caracteriza o **assédio sexual como um perigo no local de trabalho**, conhecido por causar riscos psicológicos e físicos para a saúde e segurança (Austrália 2021a). Os empregadores são, portanto, obrigados a:



- revisar o comportamento no local de trabalho e as políticas de saúde e segurança no local de trabalho, assim como as práticas atuais no local de trabalho, para assegurar que os riscos de assédio sexual no local de trabalho sejam identificados e adequadamente abordados, e que as obrigações relevantes de devida diligência/oficial se estendam ao assédio sexual no local de trabalho;
- assegurar que todos os trabalhadores estejam conscientes e compreendam essas políticas e seus direitos e obrigações em relação ao assédio sexual;
- dada a prevalência do trabalho à distância, garantir que todos os "locais de trabalho" sejam incluídos em tais revisões; e
- assegurar que os processos internos de comunicação estejam capturando informações precisas e oportunas sobre incidentes.



Bélgica: Em 2014, a definição de **violência e assédio no trabalho** prevista nos regulamentos de SST foi emendada **para incluir riscos psicossociais**, incluindo estresse, esgotamento e conflitos interpessoais (Decreto Real sobre a prevenção de riscos psicossociais no trabalho, 2014).



Canadá: A Seção 8 (Identificação de fatores de risco) do Regulamento de Prevenção de Assédio e Violência no Local de Trabalho de 2020 afirma:

Um empregador e o parceiro pertinente devem **identificar conjuntamente os fatores de risco, internos e externos ao local de trabalho, que contribuem para o assédio e a violência no local de trabalho**, levando em conta:

- a cultura, as condições, as atividades e a estrutura organizacional do local de trabalho;
- circunstâncias externas ao local de trabalho, tais como violência familiar, que possam dar origem ao assédio e à violência no local de trabalho;
- quaisquer relatórios, registros e dados relacionados ao assédio e à violência no local de trabalho;
- o desenho físico do local de trabalho; e
- as medidas que estão em vigor para proteger a saúde psicológica e a segurança no local de trabalho.



Dinamarca: A Ordem Executiva de 2020 sobre o **ambiente psicossocial do trabalho** inclui especificamente "**comportamento ofensivo, incluindo bullying e assédio sexual**" (seções 22-24), que é definido como "uma situação em que uma ou mais pessoas expõem grosseiramente ou várias vezes uma ou mais pessoas da empresa ao bullying, assédio sexual ou outro comportamento degradante no local de trabalho". O comportamento deve ser percebido como degradante pela pessoa sujeita a este comportamento". A ordem também inclui violência relacionada ao trabalho, que é definida como "a situação em que pessoas que não são empregados ou empregadores da empresa, incluindo cidadãos e clientes, usam violência contra empregados ou empregadores" (seção 25). Em ambos os casos, o regulamento prevê que "em todas as etapas, o trabalho deve ser planejado, organizado e executado de forma responsável com a devida atenção à saúde e segurança, tanto a curto como a longo prazo" (seções 22, 26 e 31). Também estabelecem que, em caso de violência relacionada ao trabalho fora do horário de trabalho, "o empregador deve assegurar que os empregados recebam orientação apropriada sobre como lidar com episódios de violência relacionada ao trabalho fora do horário de trabalho e sua preparação" (seção 32(1)). Além disso, "para uso durante a orientação, o empregador deve assegurar que sejam estabelecidas diretrizes para o gerenciamento apropriado de episódios violentos relacionados ao trabalho fora do horário de trabalho e sua preparação" (seção 32(2)). Finalmente, a seção 34 também prevê, "O empregador deve assegurar que qualquer empregado que tenha sido sujeito a eventos violentos relacionados ao trabalho fora do horário de trabalho receba assistência para relatar o incidente à polícia."



Granada: A Política Nacional de SST de 2019 prevê: "Todos os trabalhadores devem ser cobertos por esta política, seja em tempo integral, meio período ou empregados de outra forma, incluindo os estagiários, os portadores de necessidades especiais, prisioneiros e subempreiteiros. **As ações derivadas desta política serão implementadas em cada local de trabalho, seja no setor público, privado ou informal, e serão equitativas, inclusivas e sem discriminação. Outras pessoas que têm motivos para estar dentro do local de trabalho também devem obter proteção desta política**" (Granada 2019, 10).



México: A Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) visa **identificar, analisar e prevenir fatores de risco psicossociais no local de trabalho que podem causar transtornos de ansiedade**, transtornos graves de estresse ou transtornos de adaptação, decorrentes da natureza do trabalho que os empregados realizam, entre outros assuntos. Os fatores de risco incluem, entre outros, "relações familiares, liderança e relacionamentos negativos; e violência no local de trabalho". As empresas com 16 ou mais funcionários também são obrigadas a:

- identificar e analisar os fatores de risco;
- realizar uma avaliação psicológica e um exame médico de um empregado que apresente sintomas de qualquer alteração em sua saúde; e
- criar um programa para prevenir e controlar fatores de risco, que pode incluir uma política de prevenção por escrito que promova a sensibilização e o apoio social, e um meio para os empregados apresentarem reclamações.



Peru, em julho de 2019, aprovou-se uma lei exigindo que os empregadores adotem políticas antiassédio e procedimentos de investigação, proporcionem formação antiassédio e realizem **avaliações anuais de risco de assédio sexual**.³¹



Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte: Em 2020, a Comissão de Igualdade e Direitos Humanos publicou algumas orientações técnicas sobre assédio sexual e assédio no trabalho. A orientação convida os empregadores a refletir sobre onde se encontram os **desequilíbrios de poder** dentro de sua organização e considerar o que eles poderiam fazer para enfrentá-los. Adicionalmente, recomenda a realização de uma **avaliação de risco de assédio sexual**, utilizando as estruturas de gerenciamento de risco existentes tradicionalmente utilizadas no contexto da saúde e segurança no local de trabalho. As avaliações devem identificar riscos, tais como desequilíbrios de poder, insegurança no emprego, trabalho solitário, presença de álcool, deveres com o cliente, eventos particulares que levem tensões local ou nacionalmente, falta de diversidade na força de trabalho, e trabalhadores sendo colocados em destacamento, assim como medidas de controle para minimizar tais riscos (Reino Unido 2020).

► 5.4. Fornecer informações e formação acessíveis

Outra medida que os Estados que a ratifiquem devem exigir dos empregadores é que forneçam aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, conforme apropriado, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, inclusive sobre os respectivos direitos e responsabilidades (Convenção No. 190, Art. 9(d)). Proporcionar informações e treinamento pode contribuir para uma cultura no local de trabalho que conduza à redução do risco de violência e assédio. Além disso, ajuda a garantir que, quando a violência ou o assédio ocorrem, os trabalhadores saibam como denunciá-lo e quais os recursos a que têm acesso.

³¹ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP: Os novos regulamentos também exigem que os empregadores adotem políticas antiassédio e procedimentos de investigação, forneçam treinamento antiassédio e realizem avaliações anuais de risco de assédio sexual.

É essencial desenvolver abordagens e metodologias eficazes para o treinamento como meio de prevenção da violência e do assédio. A prática recente presta atenção ao aumento da agilidade na conscientização e na gestão de conflitos, ou ao desafio de normas sociais prejudiciais que têm impacto no mundo do trabalho. As metodologias destinadas a promover a civilidade, a igualdade e o respeito no local de trabalho, a intervenção dos espectadores, a identificação de preconceitos inconscientes, o aumento da inteligência emocional e a promoção de habilidades de comunicação e supervisão mais eficazes, têm demonstrado ser práticas promissoras (McCann 2018).³²

Quadro 22. Disposições e iniciativas recentes sobre violência no local de trabalho e formação preventiva contra o assédio



Itália: De acordo com o parágrafo 3-bis do Código de Igualdade de Oportunidades, emendado em 2018, os empregadores são obrigados, no âmbito do artigo 2087 do Código Civil, a assegurar condições de trabalho que garantam a integridade física e emocional e a dignidade dos trabalhadores, e também a **concordar com os sindicatos sobre iniciativas informativas e de formação destinadas a prevenir o assédio sexual no trabalho.**



Estados Unidos: Um número crescente de estados e cidades nos Estados Unidos aprovou estatutos que exigem **formação em assédio sexual**, e outras leis federais e estaduais, regulamentos e decisões judiciais deixaram claro que os empregadores devem proporcionar **treinamento antiassédio** a todos os empregados em todos os estados. A Califórnia também exige que os empregadores proporcionem formação antiassédio tanto em inglês quanto em espanhol. A cidade de Nova Iorque aprovou a Lei No. 96 *Stop Sexual Harassment* de 2018, que exige que todos os empregadores com 15 ou mais empregados forneçam treinamento anual sobre assédio sexual para todos os empregados, estagiários, contratantes independentes e freelancers. O governo da cidade criou um website que fornece o treinamento necessário gratuitamente (Cidade de Nova Iorque, s.d.).

Quadro 23. Formação sobre prevenção ao assédio sexual no local do trabalho na indústria têxtil mundial: Experiências do programa *Better Work* da OIT-IFC

Desde 2012, o programa *Better Work* da OIT-IFC tem fornecido assistência técnica e capacitação para melhorar as condições de trabalho na indústria têxtil, inclusive combatendo o assédio sexual e promovendo a igualdade e a não-discriminação.¹ A evidência e experiência do programa *Better Work* mostra que o assédio sexual pode ser reduzido:

- estabelecendo uma política antiassédio sexual, criando mecanismos internos de queixa e estabelecendo procedimentos de encaminhamento às autoridades nacionais relevantes;
- alinhando os incentivos salariais dos supervisores e dos trabalhadores, por exemplo, evitando altas cotas de produção para os trabalhadores e melhores salários para os supervisores;
- capacitando os gerentes, supervisores de linha e trabalhadores para prevenir e responder a denúncias de assédio sexual através de treinamento sensível à cultura;
- melhorando as habilidades de comunicação e supervisão através de treinamento; e
- enfrentando a tolerância organizacional ao assédio sexual através da sensibilização de toda a fábrica.

¹ Para mais informação, veja o website do Better Work em <https://betterwork.org/>. Fonte: Brown, Dehejia, e Robertson 2018; Babbitt, Brown, e Antolin 2020; Brown e Lin 2014; Truskinovsky, Rubin, e Brown 2014.

³² Por exemplo, os programas que visam alterar as normas comunitárias e capacitar os transeuntes a intervir para impedir agressões e assédios produziram bons resultados. O treinamento de intervenção de espectadores, por exemplo, tem sido relacionado a mudanças comportamentais e de atitude, bem como a uma redução nas taxas de assédio nos câmpus universitários e nos militares dos EUA (Hayes, Kaylor e Oltman 2020; Danna et al. 2020; Mishra e Davison 2020).

Esta abordagem tem demonstrado ser eficaz:



Camboja: Como resultado dos serviços do programa Better Work da OIT-IFC, os trabalhadores informaram que sua exposição ao assédio sexual, praticamente, diminuiu em uma categoria na resposta em uma escala de quatro pontos entre 2015 e 2018.



Jordânia: Como resultado da sensibilização e formação especializada do Programa Better Work da OIT-IFC, a probabilidade dos trabalhadores se preocuparem com o assédio sexual na fábrica diminuiu em 18 pontos percentuais nos últimos seis anos.



6

**A obrigação de
garantir aplicação e
reparação eficazes**

A Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 estabelecem princípios e diretrizes para que os Estados implementem mecanismos fortes e eficazes de denúncia e resolução de disputas para enfrentar a violência e o assédio (Convenção No. 190, Artigos 4(2) e 10; Recomendação No. 206, parágrafos 14-22).

A violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, são frequentemente subnotificados. As razões para que a violência e o assédio não sejam denunciados incluem, por exemplo, falta de informação e conscientização sobre o que constitui violência e assédio; medo de represálias, incluindo rescisão de contrato de trabalho; e falta de confiança de que o sistema realmente proporcionará soluções para que o denunciante se sinta completo novamente.

Além disso, as pesquisas mostram que as vítimas que denunciam os casos frequentemente têm carreiras, saúde mental e saúde física piores do que aquelas que não denunciam formalmente. Alguns estudos também mostram que as investigações são frequentemente inadequadas, que os perpetradores raramente são sancionados e que os denunciadores, particularmente mulheres e indivíduos pertencentes a grupos vulneráveis, frequentemente têm que deixar seus empregos e interromper suas carreiras (Dobbin e Kalev 2020).

► 6.1. Possibilitar a elaboração de relatórios e melhorar a aplicação

O artigo 10 da Convenção No. 190 inclui uma série de medidas, baseadas na prática existente em nível nacional, que cada país poderia implementar ou fortalecer com base nas circunstâncias nacionais. Para permitir e encorajar proativamente a denúncia de violência e assédio e para responder efetivamente a tais denúncias, a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 estabelecem princípios que devem ser garantidos independentemente do procedimento concreto promulgado em nível nacional ou do local de trabalho, conforme explicado abaixo.

6.1.1. Garantir o fácil acesso, segurança, justiça e eficácia

Os mecanismos de reclamação podem ser internos (dentro de uma empresa) ou externos (através do Ministério do Trabalho ou outros ministérios relevantes, sistemas judiciais, mecanismos setoriais ou coletivos, tribunais ou cortes especializadas, inspeções do trabalho, agências de resolução de disputas, órgãos de direitos humanos e igualdade, ou outros órgãos quase-judiciais).

Independentemente do mecanismo específico, a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 afirmam que todos esses canais devem ser de fácil acesso, seguros, justos e eficazes.³³

Os mecanismos internos de reclamação são frequentemente previstos pela legislação trabalhista, incluindo os regulamentos de SST, e por acordos coletivos, e podem exigir que a queixa seja tomada pelo supervisor, ou, quando o supervisor é o suposto perpetrador, por outra pessoa.

³³ Um grupo de peritos que contribuiu para o desenvolvimento da Recomendação (No. 130) da OIT sobre a investigação de queixas, 1967, argumentou: "Procedimentos justos e eficazes ... que proporcionam uma saída ordenada para as queixas constituem uma válvula de segurança que ajuda a evitar o surgimento de graves disputas". Além disso, tais procedimentos podem contribuir para um clima de confiança mútua entre a administração e os trabalhadores, tão necessário nas relações de gestão do trabalho" (OIT 1964, par. 39). Embora, até o momento, nenhum instrumento da OIT forneça princípios orientadores amplos e abrangentes para sistemas eficazes de resolução de disputas trabalhistas, algumas orientações e princípios relativos a disputas trabalhistas individuais estão dispersos por vários instrumentos, incluindo a Recomendação de Conciliação e Arbitragem Voluntária da OIT, 1951 (No. 92), e a Recomendação de Inspeção de Queixa da OIT, 1967 (No. 130). Mais recentemente, a Convenção dos Povos Indígenas e Tribais, 1989 (No. 169), prevê que os povos interessados "devem ser protegidos contra o abuso de seus direitos e devem ter a possibilidade de tomar medidas judiciais, individualmente ou através de seus órgãos representativos, para a proteção efetiva desses direitos" (Art. 12). A Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011 (No. 189), obriga a "tomar medidas para assegurar ... que todos os (as) trabalhadores (as) domésticos (as), por si mesmos ou através de um representante, tenham acesso efetivo aos tribunais, varas ou outros mecanismos de resolução de disputas em condições que não sejam menos favoráveis do que aquelas disponíveis aos trabalhadores em geral" (Art. 16). Garantir "acesso efetivo à justiça" é também uma das políticas recomendadas pela Transição da Recomendação de Economia Informal para a Formal, 2015 (No. 204). Em geral, e para uma análise comparativa sobre este tópico, ver Ebisui, Cooney, e Fenwick 2016; OIT 2018f, OIT 2013.

► Quadro 24. Garantir o acesso à justiça no âmbito do local de trabalho

Recentemente, foram tomadas medidas em vários países para incluir procedimentos específicos em caso de violência e assédio, incluindo a criação de comitês internos específicos ou fornecimento de relatórios anônimos.



Gabão: O artigo 6 da Lei de Luta contra o Assédio no Local de Trabalho, 2016, prevê: "O empregado, o funcionário público ou o estagiário que se considera vítima de assédio moral ou sexual pode **informar, de maneira confidencial, aos representantes do pessoal, ao empregador, aos serviços gerais de inspeção ou aos serviços de inspeção do trabalho**". O artigo 8 especifica ainda, "**Os representantes do pessoal e os delegados sindicais em uma empresa, assim como as organizações sindicais do setor público, têm o direito de ser denunciantes.**"



México: Em março de 2020, a Secretaria do Trabalho e Previdência Social emitiu um **protocolo modelo para abordar e erradicar a violência no trabalho** (México 2020). Este protocolo modelo define os **procedimentos ou mecanismos para prestar assistência às supostas vítimas de violência no local de trabalho, para identificar os órgãos competentes que podem prestar apoio nestas questões** e para promover uma cultura organizacional de igualdade de gênero e um ambiente de trabalho que ajude a eliminar a violência no local de trabalho. O protocolo modelo inclui medidas de proteção e modificação de conduta para evitar a revitimização e para ajudar a reduzir os incidentes de violência. Ele também prevê a criação de um "**Comitê de Atenção e Acompanhamento**", que é um comitê interno com representantes da empresa e dos funcionários autorizados a auxiliar e monitorar a aplicação do protocolo.



Panamá: De acordo com a Lei Antidiscriminação de 2018, todo empregador, instituição pública e privada e estabelecimento de ensino, deve implementar **procedimentos internos para que os indivíduos apresentem queixas de assédio e para a resolução de tais queixas**. Segundo a Lei, esses procedimentos devem ser adequados e eficazes para permitir a **rápida resolução de reivindicações**, garantindo ao mesmo tempo a **confidencialidade e dando a proteção adequada ao demandante e às testemunhas**.



Peru: Em julho de 2019, o Peru adotou uma legislação exigindo que os empregadores criassem um **Comitê de Assédio Sexual ou um Delegado**, dependendo do tamanho do empregador.³⁴ Locais de trabalho com 20 ou mais empregados devem garantir que adotem um Comitê de Intervenção contra o Assédio Sexual. Em locais de trabalho com menos de 20 empregados, um delegado antiassédio sexual assumirá o papel do Comitê de Intervenção. Se um incidente de assédio sexual envolver uma empresa terceirizada ou de intermediação, a queixa deverá ser apresentada à empresa ou usuário principal, que deverá realizar o procedimento de investigação através de seu Comitê de Intervenção contra o Assédio Sexual. O procedimento de investigação pode ser iniciado por uma parte envolvida, a pedido da vítima ou de um terceiro, ou *ex officio*.



Reino Unido: De acordo com a orientação técnica emitida pela Comissão de Igualdade e Direitos Humanos em 2020, os empregadores devem considerar a criação de sistemas informativos que permitam relatórios **anônimos**. Por serem anônimos, tais sistemas poderiam: capturar reclamações que de outra forma não seriam relatadas; motivar os denunciante a se apresentarem; e permitir alguma forma de ação mesmo que uma investigação completa não seja possível. Além disso, as Diretrizes também recomendam aos empregadores que se certifiquem de que haja **trabalhadores treinados que possam apoiar um denunciante através do processo de apresentação de uma reclamação**. Estes podem ser membros da equipe de recursos humanos ou podem ser nomeados "guardiões" (Reino Unido 2020).



Arábia Saudita: De acordo com a Lei Antiassédio de 2018, **todas as organizações do setor público e privado têm a obrigação de tomar medidas para evitar que o assédio ocorra**. Os empregadores são obrigados a estabelecer um **mecanismo** e procedimento **interno de queixas** que trate de assuntos confidencialmente, tomar medidas corretivas para qualquer violação da lei e, não impedir ou substituir o direito de uma vítima de apresentar uma queixa separadamente para as autoridades competentes.

Parceiros sociais e iniciativas lideradas por empresas



Argentina: A Associação Bancária adotou um protocolo contra a Violência no Local de Trabalho, Violência de Gênero e Violência com base no Gênero no Local de Trabalho para o *Banco de la Nación Argentina*. O Protocolo estabelece um procedimento interno para tratar tais casos, incluindo casos de violência baseada em gênero contra pessoas LGBTIQ+. Este inclui referência específica ao cyberbullying e também prevê uma licença de dez dias para vítimas de violência doméstica (*Banco de la Nación* 2020).



Bangladesh: O **Acordo sobre Incêndio e Segurança de Edifícios em Bangladesh** é um acordo juridicamente vinculativo entre marcas globais, varejistas e sindicatos para melhorar a segurança na indústria de vestuário e têxtil. O Acordo fornece aos trabalhadores um **mecanismo de queixa independente por meio do qual eles podem levantar confidencialmente preocupações sobre questões, incluindo violência no local de trabalho, e ser protegidos contra represálias**.



Lesoto: Um **mecanismo de queixa independente** foi criado para atacar o assédio sexual nas **fábricas têxteis de Lesoto**. O órgão de supervisão tem o poder de investigar reclamações e obrigar as fábricas a disciplinar ou demitir os infratores (Abimourched et al. 2019).



Singapura: Parceiros tripartites se reuniram para desenvolver a *Consultoria Tripartite em Gestão do Assédio no Local do Trabalho*, que serve como um guia prático para empregadores e empregados para evitar e dirigir melhor o assédio no local de trabalho. A Consultoria enfatiza a importância de uma **gestão proativa e se concentra em medidas preventivas para garantir um local de trabalho seguro e favorável**. Também sugere passos fundamentais e ações corretivas que empregadores e pessoas afetadas podem tomar em resposta ao assédio quando este ocorre (Singapura 2015).

A **conciliação, mediação e arbitragem** também podem estar disponíveis ou ser necessárias quando uma reclamação é apresentada internamente (através de resolução de disputas ou procedimentos de reclamação ao abrigo de acordos coletivos) ou externamente (através de conciliação judicial, conciliação extrajudicial através de procedimentos autônomos ou por sistemas da administração pública). A prática tem mostrado que diferentes abordagens focalizadas mais na geração de um diálogo atento e responsivo, ouvindo as vozes de ambas as partes, parecem superar a natureza contraditória dos modelos legalistas, aumentar a satisfação do denunciante e reduzir a retaliação (Dobbin e Kalev 2020).

► Quadro 25. Violência e assédio e acordo de confidencialidade

Em algumas jurisdições, um número crescente de disposições tem o objetivo de superar a prática de incluir disputas relacionadas à violência e ao assédio - e em particular a violência e o assédio e a discriminação baseados no gênero - no âmbito dos acordos de confidencialidade (NDAs). Esses NDAs normalmente incluem, entre outras coisas, disposições de confidencialidade e de não divulgação mútua, que impedem as partes de discutir os termos do acordo, assim como as circunstâncias que envolvem o acordo. Após vários escândalos de alto nível, alguns países tomaram medidas para assegurar que os NDAs não sejam usados para silenciar vítimas ou denunciante, independentemente de sua situação contratual, que alegam qualquer má conduta, particularmente assédio sexual e outras formas de assédio baseado em discriminação. A este respeito, o Artigo 10(c) da Convenção No. 190 estabelece que os Estados que a ratifiquem devem "assegurar que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam mal utilizados" (OIT 2019c, par. 828).

Por exemplo, em 2020, o serviço de arbitragem do Reino Unido, Acas, aconselhou empresas e trabalhadores a não usar os NDAs para impedir que alguém denunciasses assédio sexual, discriminação ou denúncias no trabalho (Acas 2020). Nos Estados Unidos, foram introduzidas disposições em muitos estados para evitar o uso indevido de NDAs. Por exemplo, em Nova Jersey, os empregadores não podem mais fazer valer os NDAs relacionadas a discriminação, assédio e retaliação contra empregados atuais ou antigos no âmbito de uma lei que entrou em vigor em março de 2019 (Avallone e Meade 2019).

No mesmo ano, o Estado de Nova Iorque adotou regulamentos declarando que um trabalhador não pode estar vinculado a nenhum acordo assinado após o dia 11 de outubro de 2019, que proíba o trabalhador de revelar fatos de assédio ou de resolver uma queixa de assédio com base em qualquer categoria protegida, a menos que essa seja a preferência do trabalhador:³⁵

Nos últimos anos, muitos países empreenderam reformas legislativas para garantir que os **mecanismos de reclamação externa** para casos de violência e assédio no mundo do trabalho sejam seguros, de fácil acesso e processados em tempo hábil, especialmente em casos que envolvam comportamentos baseados em discriminação.

► Quadro 26. Fortalecimento das notificações e dos mecanismos de resolução de conflitos externo ao local de trabalho



Brasil: Em 2017 o Governo decretou a Portaria No. 583, estabelecendo a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do mandato do **Ministério Público do Trabalho**.

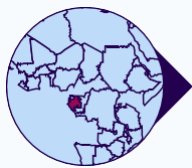
³⁵ Se for a preferência do trabalhador, então deve ser seguido um processo em três etapas: 1. o termo de confidencialidade deve ser escrito em um acordo em inglês simples e, se for aplicável, também no idioma principal do trabalhador; 2. o trabalhador deve ter pelo menos 21 dias para considerar o termo de confidencialidade e sete dias após a assinatura para revogar o consentimento; e 3. após o término do período de revogação, o trabalhador e o empregador devem celebrar um segundo acordo que inclua o termo de confidencialidade e quaisquer outros termos que resolvam a reclamação de assédio (Zweig 2020).



Canadá: De acordo com a *Accessible Canada Act 2019*, os indivíduos podem apresentar uma queixa, sem barreiras, se tiverem sofrido danos físicos ou psicológicos, danos materiais ou perdas financeiras. O Conselho Federal de Relações do Trabalho e Emprego do Setor Público Federal lidará com reclamações relacionadas à acessibilidade para a maioria dos funcionários públicos federais e funcionários parlamentares através do processo de reclamação.



Costa Rica: O Decreto Legislativo No. 9343/2015 sobre a reforma dos procedimentos de trabalho e a modificação do Código do Trabalho estabeleceu um procedimento **acelerado para situações de discriminação trabalhista sofridas por populações vulneráveis**, incluindo migrantes e refugiados.



Gabão: O artigo 9 da Lei de Luta contra o Assédio no Local de Trabalho, 2016, declara: "Qualquer **organização sindical representativa ou qualquer associação legalmente declarada** pode, com o acordo escrito do empregado, levar qualquer ação em seu nome perante as autoridades ou tribunais competentes."



Índia: O **Box Eletrônico para denuncia de Assédio Sexual (SHe-Box)** é um esforço do Governo da Índia para fornecer acesso de janela única para facilitar o registro de queixas relacionadas ao assédio sexual (de acordo com a Lei de Proteção das Mulheres contra o Assédio Sexual no Local de Trabalho (Prevenção, Proibição e Compensação), 2013). Uma vez apresentada uma queixa, ela é enviada diretamente à autoridade com jurisdição para tomar medidas. Qualquer mulher pode usar o SHe-Box, independentemente de sua situação de trabalho, ou se trabalha em uma empresa organizada ou não, ou no setor privado ou público. A seção de recursos do SHe-Box contém informações detalhadas sobre a questão do assédio sexual de mulheres no local de trabalho. Isto inclui um manual de fácil utilização sobre a Lei de Assédio Sexual e um módulo de formação para desenvolver a capacidade dos funcionários do governo (Índia, s.d.).

Em relação à violência e assédio com base no gênero, a Convenção No. 190 prevê que os **mecanismos de reclamação e resolução de disputas** devem ser "sensíveis às questões de gênero" (Art. 10(e)). Isto inclui, por exemplo, conceber e assegurar que mecanismos judiciais e não judiciais sejam sensíveis às barreiras enfrentadas pelas vítimas de violência e assédio de gênero na busca de soluções efetivas e na redução dos efeitos prejudiciais de tais comportamentos proibidos. A Recomendação No. 206 oferece orientação adicional, recomendando que os tribunais sejam equipados com a especialidade necessária e aconselhamento jurídico (par. 16(a)-(c)); que seja fornecida assistência aos denunciadores e vítimas, assim como guias e outros recursos de informação (par. 16(c)-(d)); e que o ônus da prova seja transferido, conforme apropriado, para outros procedimentos que não os penais (par. 16(e)).

► **Quadro 27. Mecanismos de notificação e resolução de conflitos sensíveis às questões de gênero: Alguns exemplos**



Djibuti: Após uma emenda em 2018, o artigo 4-*quater* do Código do Trabalho prevê que, em caso de qualquer disputa relacionada ao **assédio**, incluindo o assédio sexual, o **ônus da prova** pode ser deslocado. Em particular, quando o empregado apresenta provas que sugerem a existência de assédio, "cabe ao réu provar que esses atos não constituem tal assédio e que sua decisão é justificada por elementos objetivos não relacionados a qualquer assédio. O juiz deve formar sua opinião após ordenar, se for necessário, todas as medidas de investigação que considere úteis".



Gabão: O artigo 7 da Lei de Luta contra o Assédio no Local de Trabalho, 2016, prevê: "O **ônus da prova** dos fatos que constituem assédio moral ou sexual recai sobre a vítima. Caberá então ao réu provar que estas ações não constituem assédio".



Macedônia do Norte: O artigo 33 da Lei sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens de 2006, emendada em 2015, prevê, "(1) A pessoa que considerar que o direito à igualdade de tratamento foi violado com base no gênero pode entrar com um processo em um tribunal competente. ... (3) O procedimento deve ser **urgente**". O artigo 34 dispõe qual tribunal terá competência na matéria, declarando: "No procedimento para a proteção do direito à igualdade de tratamento com base no gênero, o tribunal onde se localiza o local de residência permanente do demandante será localmente competente, além do tribunal de competência local".



Filipinas: A Lei de Espaços Seguros de 2018 exige que os empregadores criem um **mecanismo interno independente** para investigar e abordar queixas de assédio sexual com base no gênero, que deve representar adequadamente a gerência, os empregados do posto de supervisão, os empregados de base e o sindicato, se for o caso; e ter uma **mulher como chefe e não menos da metade de seus membros devem ser mulheres** (seção. 17).



Estados Unidos (Estado de Nova Iorque): A partir do dia 11 de outubro de 2019, a norma para provar uma queixa de assédio foi facilitada significativamente, e um trabalhador não precisa mais provar que o assédio foi "severo ou generalizado" ou que um comparador foi considerado melhor ou que apresentaram uma queixa internamente (Zweig e Davidoff 2019).

6.1.2. Proteção antes, durante e após a denúncia ou apresentação de uma queixa

A Convenção No. 190 reconhece o **direito dos trabalhadores de interromperem** uma situação de trabalho por terem um motivo razoável para acreditar que representa um perigo iminente e grave para sua vida, saúde ou segurança devido à violência e ao assédio. Além disso, os trabalhadores devem poder exercer este direito sem sofrer retaliação ou outras consequências indevidas, tendo o dever de informar a seus empregadores (Art. 10(g)).³⁶ Esta proteção é encontrada nas normas aplicáveis de SST. Em particular, no artigo 13 da Convenção de Segurança e Saúde do Trabalho, 1981 (No. 155), que diz: "O trabalhador que interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida deve ser protegido de consequências indevidas, de acordo com as condições e práticas nacionais."

Durante todo o processo de denúncia, investigação e resolução de disputas, a Convenção No. 190 exige a **proteção da privacidade e confidencialidade**, na medida do possível e conforme apropriado (Art. 10(c)). A confidencialidade das reclamações é essencial para proteger a privacidade tanto do denunciante quanto do suposto perpetrador. Entretanto, a privacidade e a confidencialidade não devem impedir uma investigação. Com relação a isto, os Estados que a ratifiquem também devem "assegurar que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam mal utilizados" (Art. 10(c)).

► Quadro 28. Garantir a privacidade, a confidencialidade e o direito de retirar-se de uma situação prejudicial



Luxemburgo: O artigo L.245-6(2) do Código do Trabalho, emendado em 2016, declara: "A equipe de pessoal, e o responsável pela igualdade, se houver, estão habilitados a atender e aconselhar o empregado que é objeto de assédio sexual. Eles são obrigados a respeitar a **confidencialidade** dos fatos dos quais têm conhecimento a este respeito, exceto se forem isentos da mesma pela pessoa assediada."



Arábia Saudita: O artigo 4 da Lei Antiassédio de 2018 prevê: "Qualquer pessoa que tenha acesso - em virtude de seu trabalho - a informações sobre qualquer instância de assédio é obrigada a manter a **confidencialidade** de tais informações. A identidade da vítima não pode ser revelada, exceto quando seja exigida por procedimentos probatórios, pela investigação ou pelo julgamento."



Sudão do Sul: O artigo 7 da Lei do Trabalho de 2017 exige que as políticas do local de trabalho incluam disposições específicas sobre o fato de que **"o empregador não divulgará o nome de um denunciante ou as circunstâncias relacionadas à queixa a qualquer pessoa, exceto quando a divulgação for necessária para fins de investigação da queixa ou para tomar medidas disciplinares em relação a ela"**.



Reino Unido: A Lei dos Direitos do Trabalho de 1996 (*Protection from Detriment in Health and Safety Cases*) (Emenda) Resolução 2021 **confere aos trabalhadores temporários e não apenas aos empregados, o direito de não serem prejudicados por saírem ou se recusarem a retornar ao seu local de trabalho em circunstâncias em que razoavelmente acreditem que isso colocaria a si mesmos ou a outros em perigo grave ou iminente, ou por tomarem medidas para se protegerem.**

³⁶ Vale a pena mencionar o caso particular desses trabalhadores temporários, particularmente os trabalhadores migrantes, que podem ter maior dificuldade em deixar uma situação prejudicial, seja porque seus vistos estão vinculados a seus empregadores, que poderiam cancelá-los a qualquer momento, ou porque perderiam seu abrigo e seu emprego (ver OIT 2021c). Naturalmente, os trabalhadores domésticos migrantes que vivem com seus empregadores são os mais vulneráveis a esse respeito. Neste sentido, o parágrafo 7 da Recomendação sobre Trabalhadores Domésticos, 2011 (No. 201), sugere: "Os membros devem considerar o estabelecimento de mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos contra abuso, assédio e violência, tais como: (a) estabelecer mecanismos acessíveis de reclamação para que os trabalhadores domésticos denunciem casos de abuso, assédio e violência; (b) assegurar que todas as reclamações de abuso, assédio e violência sejam investigadas e processadas, conforme apropriado; e (c) estabelecer programas de reinserção em domicílios e reabilitação dos trabalhadores domésticos sujeitos a abuso, assédio e violência, incluindo o fornecimento de alojamento temporário e assistência médica."

A Convenção No. 190 também protege **contra qualquer forma de vitimização ou retaliação contra os denunciantes, vítimas e testemunhas** (Art. 10(b)(iv)). A proteção dos denunciantes contra ações de retaliação é parte fundamental de uma comunicação segura e eficaz, dos procedimentos de queixa e dos mecanismos de resolução de disputas.

► Quadro 29. Proteção contra a vitimização e retaliação



Costa do Marfim: O artigo 5 do Código de Trabalho de 2015 prevê **que nenhum empregado, pessoa em formação ou em estágio poderá ser punido, demitido ou sofrer consequências indevidas em relação a assuntos concernentes ao emprego**, incluindo recrutamento e outros termos e condições, **por se recusar a sofrer atos de assédio moral ou sexual, assim como por ter testemunhado ou denunciado tais atos.**



Itália: De acordo com o parágrafo 3-*bis* do Código de Igualdade de Oportunidades, emendado em 2018, **o empregador não pode vitimizar os trabalhadores que apresentem uma queixa para solicitar a averiguação de discriminação ou de assédio sexual.** A vitimização refere-se à adoção de sanções disciplinares, mudanças nas descrições de cargos, demissões e transferências com efeitos negativos no trabalho diretos ou indiretos. Tal proteção não será concedida caso o denunciante for considerado culpado.



Líbano: Em 2020, o Líbano aprovou a Lei para Criminalizar o Assédio Sexual e [para] Reabilitação de suas Vítimas. Esta lei oferece **proteção às vítimas contra retaliações**, inclusive com relação ao pagamento, promoção, transferência, renovação de contratos ou medidas disciplinares. A lei contém proteções para denunciantes e proíbe a discriminação, abuso ou medidas disciplinares contra pessoas que denunciam o assédio ou testemunham sobre o abuso. Tal retaliação pode ser punida em até seis meses de prisão e uma multa de 20 vezes o salário mínimo.



Luxemburgo: O artigo L. 245-5 do Código de Trabalho, emendado em 2016, prevê:

1. **O empregado não pode ser objeto de represálias por causa de seus protestos ou por rejeitar um ato ou comportamento de assédio sexual** por parte de seu empregador ou qualquer outro superior hierárquico, colegas de trabalho ou pessoas externas em relação ao empregador.
2. Do mesmo modo, nenhum empregado pode ser objeto de represálias por ter testemunhado os atos definidos no artigo L. 245-2 ou por tê-los denunciado.
3. Qualquer disposição ou ato contrário aos dois parágrafos anteriores, e em particular qualquer término do contrato de trabalho referente à violação a estas disposições, se torna automaticamente nulo.

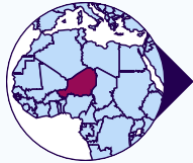


Gabão: O artigo 4 da Lei da Luta contra o Assédio no mundo do trabalho de 2016 prevê que:

Nenhum empregado, funcionário público, nem qualquer pessoa em formação ou em estágio pode ser sancionado, demitido ou sujeito a uma medida discriminatória, seja direta ou indireta, em particular em relação à remuneração, treinamento, revisão de desempenho, designação, qualificação, classificação, promoção profissional, transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou ter se recusado a passar por atos repetidos que constituam assédio moral ou sexual ou por ter dado testemunha ou declarações contra tais atos.



Japão: A nova lei Antiassédio em relação de Poder inclui uma disposição que proíbe os **empregadores de demitir empregados** que denunciam casos de assédio, ou **tratar tais trabalhadores de forma desfavorável** por denunciar tais casos (Biblioteca do Congresso 2020).



Níger: O artigo 122 do Decreto No. 2017-682/PRN/MET/PS na regulamentação do Código do Trabalho (10 de agosto de 2017) diz o seguinte: **"Nenhum trabalhador pode ser punido, ou sujeito a discriminação por ter sido testemunha de atos de assédio sexual ou por denunciá-los"**.



Portugal: O Código do Trabalho, emendado em 2017, **fortalece as proteções contra a vitimização e demissão de vítimas e testemunhas de práticas de assédio**. Em particular, o artigo 29(6) impede a aplicação de sanções disciplinares contra denunciante ou vítimas e testemunhas, a menos que elas tenham agido com dolo, levando em conta as circunstâncias mencionadas nos processos desencadeados por assédio sexual ou *mobbing*, até sua sentença final com força de caso julgado, independentemente do direito ao processo contraditório.



República da Coreia: A lei de 2018 sobre *bullying* no local de trabalho inclui **penalidades para empregadores que retaliarem** qualquer trabalhador por denunciar *bullying* e assédio no local de trabalho.



Sudão do Sul: O artigo 7 da Lei do Trabalho de 2017 estabelece que a política do local de trabalho inclui **proteção contra retaliação** e, em particular, "que um empregado que apresente uma queixa de assédio sexual de boa-fé não seja disciplinado, despromovido, demitido ou de outra maneira seja prejudicado em seu emprego junto ao empregador como consequência".

6.1.3. Serviços de apoio

Entre as medidas possíveis para permitir mecanismos e procedimentos eficazes de informação e resolução de disputas, a Convenção No. 190 menciona "medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos denunciante e vítimas" (Art. 10(b)(v)). Os serviços de apoio devem ser sensíveis às questões de gênero, particularmente em caso de violência e assédio baseados no gênero (Art. 10(e)). A este respeito, a Recomendação No. 206 recomenda:

O apoio, serviços e reparações para vítimas de violência e assédio com base no gênero referidos no Artigo 10(e) da Convenção devem incluir medidas tais como:

- a. apoio para ajudar as vítimas a reingressarem ao mercado de trabalho;
- b. serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível, conforme apropriado;
- c. atendimento telefônico disponível 24 horas por dia;
- d. serviços de emergência;
- e. assistência e tratamento médico e apoio psicológico;
- f. centros de crise, incluindo abrigos; e
- g. unidades especializadas da polícia ou policiais especialmente treinados para apoiar as vítimas (par. 17).

► **Quadro 30. Exemplos de legislação e regulamentos que oferecem proteção e apoio às vítimas**



Argentina: O programa “*Acompañar*” oferece **apoio a pessoas em risco de violência com base no gênero**. Ele procura promover a autonomia econômica das mulheres e das pessoas LGBTQI+ fornecendo apoio econômico e contribuindo para fortalecer a rede de serviços de apoio a essas pessoas para cobrir despesas básicas na organização e desenvolvimento de um projeto de vida autônomo e livre (Argentina, Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos 2020).



Burkina Faso: A Lei de 2015 sobre a Prevenção, Punição e Reparação da Violência contra Mulheres e Meninas e o Atendimento às Vítimas prevê que “perante os tribunais competentes, a vítima, se não tiver meios para obter um advogado, **deve ser assessorada por um advogado nomeado pelo tribunal**”. Elas também podem ser representadas por uma pessoa de sua escolha ou por uma associação de defesa dos direitos humanos aprovada, em caso de emergência ou em caso de extrema vulnerabilidade encontrada clinicamente (art. 21).



Itália: Em janeiro de 2021, a Corte Constitucional decidiu que todas as vítimas de violência e assédio com base no gênero tenha direito a **assistência e assessoria jurídica gratuita** (*Giurisprudenza Penale* 2021).



Macedônia do Norte: A Lei de 2006 sobre a Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens, conforme emendada em 2015, prevê que “a pessoa que apresenta a queixa será **isenta do pagamento de taxas administrativas e de outras taxas**” (art. 22(6)).



Peru: O Ministério do Trabalho (através do Decreto Supremo N° 014-2019-TR) criou o programa “*Trabaja sin acoso*” (“Trabalho sem Assédio”), cujo objetivo é intervir de forma oportuna e adequada para a proteção das vítimas de assédio sexual no trabalho. O serviço inclui **orientação às vítimas, incluindo assistência jurídica**, bem como assessoria jurídica durante os procedimentos internos de investigação e punição do assédio sexual e em processos judiciais que buscam proteger e reparar os direitos trabalhistas afetados. O programa também oferece **assistência psicológica** às vítimas.

6.1.4. Reparações apropriadas e eficazes

O artigo 10 da Convenção No. 190 exige que os Estados que ratifiquem a Convenção garantam soluções apropriadas e eficazes. A este respeito, a Recomendação No. 206 recomenda que as reparações incluam:

- a. o direito de renunciar com indenização;
- b. a reintegração;
- c. a indenização adequada por danos;
- d. ordens que exijam medidas com força executória imediata para assegurar que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas; e
- e. taxas e custos legais de acordo com a lei e a prática nacional (par. 14).

Ao exigir reparações apropriadas e eficazes, a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 exigem a aplicação efetiva dos direitos legais e da compensação, o que, quando apropriado e possível, poderia proporcionar restituição e ajuda à pessoa cujos direitos tenham sido violados, e poderia ter um efeito dissuasivo sobre os potenciais perpetradores. Estes recursos eficazes dependem de uma variedade de fatores, incluindo a severidade da conduta e os caminhos legais escolhidos pelo requerente em cada sistema legal. A referência explícita à "reintegração", bem como às "ordens que exigem ... que determinada conduta seja interrompida ou que políticas ou práticas sejam alteradas", destaca que, em caso de violência e assédio, as indenizações monetárias podem ser inadequadas para reparar o dano.³⁷

No contexto das reparações efetivas previstas pela Convenção No. 190 e Recomendação No. 206, também é reconhecida a importância dos **benefícios por acidentes de trabalho** para as vítimas de violência e assédio no trabalho. Em particular, a Recomendação No. 206 recomenda que "as vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho devem ter acesso à compensação em casos de danos psicossociais, físicos ou qualquer outra lesão ou doença que resulte em incapacidade para o trabalho" (Par.15). Lesões físicas e alguns distúrbios mentais são lesões indenizáveis ao abrigo do seguro contra acidentes de trabalho e regimes de indenização dos trabalhadores, se o evento que desencadeia a lesão ou doença surgir de e/ou no curso do trabalho. Tais regimes asseguram o acesso aos cuidados médicos necessários, bem como o aconselhamento, reabilitação e reintegração dos trabalhadores afetados. Esses esquemas também fornecem benefícios em dinheiro às vítimas e suas famílias (em caso de morte), que evitam que elas caiam na pobreza e exclusão social devido à perda de renda, perda de capacidade de ganho e suporte econômico, conforme o caso (Chappell e Di Martino 2006; Lippel 2016; OIT 2018g).

► Quadro 31. Reparações em caso de violência e assédio no trabalho: Exemplos recentes



Dinamarca: O assédio sexual e a violência no trabalho estão incluídos e compensados no seguro **contra acidentes de trabalho** e são supervisionados pela Inspeção do Trabalho, parte da Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho (Eurofound 2015).



Canadá: A violência e o assédio no trabalho estão totalmente integrados nos esquemas de remuneração dos trabalhadores de várias províncias e territórios (tais como Quebec, Saskatchewan e Ontário) e dão origem a **uma série de benefícios oferecidos em caso de acidente de trabalho**.³⁸

³⁷ A importância de reparações adequadas tem sido enfatizada regularmente pelo CEACR, incluindo a necessidade de conceder a reintegração quando apropriado; ver OIT 2012; 1996. Por exemplo, o CEACR considera que no "contexto de proteção contra a vitimização, onde alguém foi demitido devido a uma queixa, a reintegração é normalmente a reparação mais apropriada" (OIT 2017a, par. 328).

³⁸ Para mais informações, ver: [Association of Workers' Compensation Boards of Canada, "Boards/Commissions"](#).



Alemanha, em 2017, adotou o *Network Enforcement Act* (NetzDG), que impõe aos provedores host o dever de **eliminar mensagens de assédio** publicadas por terceiros em suas plataformas mediante notificação. Os provedores devem cumprir a norma dentro de 24 horas após receberem uma reclamação do usuário se o conteúdo for "claramente ilegal", caso contrário, eles têm sete dias para cumprir. O não-cumprimento resulta em multas. A exigência se aplica somente a redes que tenham 2 milhões ou mais de usuários registrados na Alemanha.



Peru, em 2019, promulgou a Lei para prevenir, punir e erradicar a violência contra as mulheres em espaços privados e públicos. O artigo 11 prevê que:

Quando a vítima é um empregado (a), os seguintes direitos devem ser garantidos:

- a. proteção contra demissão por causas relacionadas a tais atos de violência;
- b. mudança de local de trabalho sem prejuízo de suas condições e termos de emprego;
- c. cinco dias de ausência justificada;
- d. suspensão da relação de trabalho e direito de retornar ao mesmo cargo ou a um cargo semelhante posteriormente.



Portugal: O Código do Trabalho, emendado em 2017, prevê que o empregador é responsável pela **reparação de danos decorrentes de doenças do trabalho resultantes da prática de assédio sexual ou mobbing** (art. 283(8)). O artigo 283(9) diz: "A responsabilidade pelo pagamento da reparação por danos decorrentes de doenças do trabalho prevista no número anterior é da **seguridade social**, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos dos devidos juros de mora".



Porto Rico (Estados Unidos): A Lei nº 83-2019 prevê 15 dias de **licença em caso de assédio sexual no trabalho**.



Estados Unidos (Estado de Nova Iorque): A partir de 11 de outubro de 2019, um trabalhador que prevaleça em uma queixa de assédio deverá, por lei, recuperar os **honorários advocatícios razoáveis** de um empregador e poderá recuperar os **danos punitivos**, bem como os danos **econômicos e compensatórios (danos emocionais)** (Zweig 2020).



República da Coreia: A Lei de Seguro contra Acidentes Industriais, conforme alterada em 2018, inclui a seguinte definição de "doença do trabalho": "doença causada por **angústia mental relacionada ao trabalho** devido a assédio no local de trabalho, como abuso verbal por clientes, etc.". (Collins, Ornstein, e Tucker 2019).



Romênia: O artigo 26 da Lei nº 202 de 2002 sobre igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre mulheres e homens, conforme emendado em 2015 e 2018, declara:

Sempre que descobrir que houve um ato de assédio moral no local de trabalho, **o tribunal pode, nos termos da lei:**

- a. ordenar ao empregador que tome todas as medidas necessárias para impedir quaisquer atos ou atos de assédio moral no local do trabalho em relação ao empregado em questão;
- b. ordenar a reinserção no local de trabalho do empregado em questão;
- c. ordenar ao empregador que pague ao empregado uma indenização no valor equivalente aos direitos salariais que ele tenha sido privado;
- d. ordenar ao empregador que pague ao empregado indenização e danos morais;
- e. ordenar ao empregador que pague ao empregado a quantia necessária para o aconselhamento psicológico que o empregado necessita, por um período razoável determinado pelo profissional de saúde ocupacional;
- f. ordenar ao empregador que altere os registros disciplinares do empregado.



Eslovênia: O artigo 8 da Lei de Relações de Emprego de 2013 prevê:

No caso de violação da proibição de discriminação ou assédio no local de trabalho, **o empregador é responsável perante o candidato ou empregado por danos, de acordo com as regras gerais do direito civil. Os danos não pecuniários causados a um candidato ou empregado também consideram dano mental.** ... Ao avaliar o valor da compensação monetária por danos não pecuniários, deve-se levar em conta que ela é eficaz e proporcional ao dano sofrido pelo candidato ou empregado e que desencoraja o empregador de violações repetidas.

6.1.5. Sanções

O artigo 10(d) da Convenção No. 190 estabelece que os países que a ratifiquem devem "prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho". As sanções se referem às consequências para o mau comportamento, e sua natureza depende das circunstâncias, do comportamento a ser punido e da jurisdição específica na qual a queixa ou reclamação é apresentada ou do caminho legal escolhido. Portanto, as sanções podem referir-se tanto a medidas disciplinares, como a outras sanções civis, administrativas ou penais, quando apropriado. A Recomendação nº 206 especifica ainda: "Os perpetradores de violência e assédio no mundo do trabalho devem ser responsabilizados e devem receber aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com o objetivo de prevenir a reincidência de violência e assédio, e facilitar sua reintegração no trabalho, quando apropriado" (par. 19).

► Quadro 32. Sanções em caso de violência e assédio no trabalho: Exemplos recentes



Bahrein: O artigo 192 da Lei do Trabalho, conforme emendada em 2018, declara:

Qualquer trabalhador que cometer assédio sexual contra outro trabalhador, durante o trabalho ou por causa dele, por referência, palavra, ato ou por qualquer outro meio, será responsável por uma **pena de prisão** por um período não superior a um ano ou uma multa de não mais de cem dinares de Bahrein. Se o infrator for um supervisor ou representante de um supervisor, será responsável por uma pena de prisão por um período mínimo de seis meses ou por uma multa não inferior a quinhentos dinares de Bahrein e não superior a mil dinares de Bahrein ou por qualquer uma das penas.



Filipinas: A Seção 19 da Lei de Espaços Seguros de 2018 prevê **multas** em caso de não cumprimento das disposições relacionadas às obrigações preventivas dos empregadores ou **em caso de não tomar medidas em relação a atos de assédio sexual com base no gênero cometidos no local de trabalho.**



Gabão: A Lei de 2016 sobre a luta contra o assédio no local de trabalho estabelece que "sem prejuízo das **sanções penais** previstas pela legislação aplicável, qualquer perpetrador de assédio moral ou sexual no local de trabalho ou durante o trabalho, incorre em importantes **sanções disciplinares** de acordo com as leis aplicáveis" (art. 10).



Iraque: A Lei do Trabalho de 2015 afirma: "Será punido com **prisão** por um período não superior a seis meses e multa não superior a um milhão de dinares ou por qualquer das duas sanções, quem violar as disposições dos artigos contidos neste capítulo relativos ao trabalho infantil, discriminação, trabalho forçado e assédio sexual, conforme o caso" (art. 11-2).



Romênia: O artigo 26 da Lei No. 202 de 2002 sobre igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento para mulheres e homens, emendada em 2015 e 2018, prevê uma multa no caso de um empregador não cumprir as medidas ordenadas pelo tribunal em um julgamento relacionado à violência e ao assédio.

6.2. O que determina a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 em relação aos mecanismos de monitoramento?

Nos termos da Convenção No. 190, os países que a ratifiquem são obrigados a estabelecer ou fortalecer mecanismos de monitoramento para controlar e fazer cumprir a legislação em relação à violência e ao assédio (Artigos 4(2)(d) e 10(a)) e para assegurar meios eficazes de inspeção e investigação, inclusive através das inspeções do trabalho e outros órgãos competentes (Art. 4(2)(h)).

A inspeção do trabalho é uma função pública vital que está no cerne da promoção e aplicação de condições de trabalho decentes e do respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. A inspeção é essencial na proteção dos direitos trabalhistas e na promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores (OIT 2020k). A Convenção da OIT sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (No. 81), e seu Protocolo de 1995 definem as funções e poderes dos inspetores do trabalho, incluindo poderes de supervisão, injunção e sanção.³⁹ De acordo com o artigo 3º da Convenção No. 81, as funções do sistema de inspeção do trabalho são:

- a. assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores durante seu trabalho ... ;
- b. fornecer informações técnicas e conselhos a empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes para cumprir as disposições legais;
- c. levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos não especificamente cobertos pelas disposições legais existentes.

Além disso, o Artigo 12 da Convenção No. 81 estabelece:

Os inspetores do trabalho munidos das credenciais adequadas serão autorizados:

- a. a entrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer local de trabalho sujeito a inspeção;
- b. entrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para acreditar estarem sujeitos à inspeção; e
- c. realizar qualquer exame, teste ou inquéritos que considerem necessários para assegurar que as disposições legais estão sendo estritamente observadas.⁴⁰

O artigo 13(1) prevê ainda que **"os inspetores do trabalho serão autorizados para tomar medidas com vistas a corrigir defeitos observados em uma instalação, em uma organização ou em métodos de trabalho que eles tenham motivos razoáveis para considerar que constituem uma ameaça à saúde ou segurança dos trabalhadores"**. Além disso:

A fim de estarem aptos a provocar essas medidas, os inspetores terão o direito, ressalvado qualquer recurso judiciário ou administrativo que possa prever a legislação nacional, de ordenar ou de fazer ordenar

- a. que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo fixo, as modificações necessárias a assegurar a aplicação estrita das disposições legais concernentes à saúde e à segurança dos trabalhadores; ou

³⁹ A Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (No. 129), semelhante em conteúdo à Convenção No. 81, exige que os Estados que a ratifiquem estabelecer e manter um sistema de inspeção do trabalho na agricultura.

⁴⁰ Em relação às inspeções, o artigo 12(1)(c) da Convenção nº 81 especifica ainda que os inspetores do trabalho devem ter autoridade: (i) para interrogar, sozinho ou na presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal da empresa sobre quaisquer questões relativas à aplicação das disposições legais; (ii) exigir a apresentação de quaisquer livros, registros ou outros documentos cuja guarda seja prescrita pelas leis ou regulamentos nacionais relativos às condições de trabalho, a fim de verificar se estão em conformidade com as disposições legais, e de copiar tais documentos ou fazer extratos dos mesmos; (iii) fazer cumprir o envio dos avisos exigidos pelas disposições legais; (iv) colher ou remover, para fins de análise, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, desde que o empregador ou seu representante seja notificado de quaisquer amostras ou substâncias colhidas ou removidas para tal fim.

- b. que sejam tomadas imediatamente medidas executórias no caso de perigo iminente para a saúde e a segurança dos trabalhadores (Art. 13(2)). 41

Junto com as inspeções do trabalho, outros órgãos nacionais podem estar encarregados de monitorar a legislação relacionada à violência e ao assédio no mundo do trabalho. Por exemplo, muitos países têm um **órgão nacional independente** encarregado de monitorar e implementar a legislação de direitos humanos e antidiscriminação; outros têm órgãos que se concentram em grupos específicos, tais como as mulheres (OIT 2017a).

A Convenção No. 190 prevê que os Estados que a ratifiquem devem "garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme o caso, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive para emitir ordens que exijam medidas com força executória imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente à vida, saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de apelação a uma autoridade judicial ou administrativa que possa ser prevista por lei" (Art. 10(h)).⁴² A este respeito, o parágrafo 21 da Recomendação No. 206 especifica que não apenas o mandato dos órgãos nacionais responsáveis pela inspeção do trabalho e SST deve abranger a violência e o assédio no mundo do trabalho, mas também os órgãos responsáveis pela igualdade e não discriminação, incluindo a igualdade de gênero. A Recomendação No. 206 recomenda ainda que os inspetores do trabalho e funcionários de outras autoridades competentes devem receber treinamento que responda às questões de gênero com o objetivo de identificar e abordar a violência e o assédio, incluindo perigos e riscos psicossociais, violência e assédio com base no gênero e discriminação contra grupos específicos de trabalhadores (par. 20).

► Quadro 33. Fortalecimento dos mecanismos de monitoramento



Europa: Em 2018, o Comitê de Inspectores do Trabalho Sênior publicou um **Guia não obrigatório para a Avaliação da Qualidade da Avaliação de Riscos e Medidas de Gerenciamento de Riscos com Relação à Prevenção de Riscos Psicossociais (Comissão Europeia 2018)**. O objetivo do Guia é ajudar os inspetores do trabalho nacionais a desenvolver procedimentos de inspeção e aumentar a confiança dos inspetores do trabalho ao lidar com a qualidade das avaliações de risco e com as medidas de gerenciamento de risco no que diz respeito aos riscos psicossociais. Os riscos psicossociais incluem especificamente problemas no local de trabalho, como assédio e bullying, violência no trabalho e estresse relacionado ao trabalho. O Guia fornece exemplos concretos, bem como orientações concretas sobre como realizar uma inspeção utilizando uma abordagem preventiva dos riscos psicossociais, incluindo violência e assédio.

⁴¹ Com relação ao trabalho doméstico, muitas vezes não é permitido aos inspetores do trabalho entrarem em residências particulares para inspecionar casos de abuso (OIT 2016e). O Artigo 17 da Convenção No. 189 estabelece, no entanto, que os Membros "deverão desenvolver e implementar medidas de inspeção do trabalho, aplicação e penalidades com a devida consideração pelas características especiais do trabalho doméstico, de acordo com as leis e regulamentos nacionais" e que "tais medidas deverão especificar as condições sob as quais o acesso às instalações domésticas pode ser concedido". Alguns países concedem permissão aos auditores-fiscais do trabalho para entrar em residências particulares com autorização judicial, enquanto outros têm maior cooperação com o judiciário no que diz respeito a presunções legais, indicadores de abuso, autorização de visitas de inspeção e procedimentos judiciais urgentes para obter acesso à residência. Por exemplo, na Espanha, a Lei No. 36/2011 de 10 de outubro de 2011 (Lei Reguladora dos Tribunais do Trabalho) prevê que a Inspeção Geral do Trabalho e Seguridade Social possa solicitar autorização judicial para inspecionar as dependências domésticas, mesmo quando o proprietário se opuser ou for provável que se oponha, desde que a inspeção esteja relacionada a potenciais processos administrativos perante os tribunais sociais ou se destine a permitir qualquer outra inspeção ou monitoramento relacionado aos direitos ou liberdades fundamentais. Na Finlândia, a seção 9 da Lei de Segurança e Saúde no Trabalho e Cooperação em Segurança e Saúde no Trabalho (Lei No. 44/2006) estabelece que uma inspeção pode ser realizada dentro da esfera da paz domiciliar (privacidade), de acordo com os procedimentos adequados de autorização, se houver motivos razoáveis para suspeitar que o trabalho realizado nas instalações ou as condições de trabalho representam uma ameaça à vida ou saúde do empregado.

⁴² A Convenção (No. 81) de 1947 sobre Inspeção do Trabalho e seu Protocolo de 1995 definem os direitos dos inspetores do trabalho, incluindo supervisão e mandado de segurança. A fiscalização e as sanções devem ser combinadas com o fornecimento de informações e assessoria técnica, para apoiar os empregadores na prevenção de acidentes e doenças de trabalho.



Finlândia: A Lei sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, 1987 (emendada em 2014), prevê que o Ombudsman para a Igualdade e o **Conselho para a Igualdade e Igualdade de Gênero devem monitorar o cumprimento** em atividades privadas, na administração pública e nas empresas (seção.16). A seção 17 especifica ainda que o Ombudsman para a Igualdade tem o direito de obter, gratuitamente, as informações necessárias para que as autoridades possam monitorar o cumprimento, bem como o direito, dentro de um prazo razoável por ele estabelecido, de obter todas as informações ou documentos necessários para monitorar o cumprimento.



Filipinas: A Lei de Espaços Seguros de 2018 obriga **diferentes entidades e órgãos a monitorar** suas disposições, incluindo o Departamento de Trabalho e Emprego para o setor privado e a Comissão da Função Pública para o setor público, que conduzirá inspeções anuais espontâneas para assegurar o cumprimento das obrigações dos empregadores e empregados nos termos da Lei. Além disso, a Lei também atribui responsabilidade ao Departamento de Educação, à Comissão de Ensino Superior e à Autoridade de Educação Técnica e Desenvolvimento de Competências pela realização de inspeções espontâneas regulares para assegurar o cumprimento das obrigações dos diretores da escola no âmbito desta Lei.



Espanha: Em 2009, **foram adotados critérios técnicos para a intervenção dos Inspectores do Trabalho em casos de violência e assédio no trabalho**. Tanto a violência interna quanto a de terceiros - tanto de natureza física quanto psicológica (incluindo o assédio sexual, moral e discriminatório) - estão contempladas. O documento contém o procedimento a ser seguido pelos Inspectores do Trabalho nesses casos, bem como as medidas cautelares, incluindo o poder de ordenar a suspensão do trabalho em caso de ameaça iminente à saúde dos trabalhadores, e as sanções previstas pela SST e pelos regulamentos trabalhistas e penais. Como anexo, inclui um guia explicativo para a detecção e avaliação da violência e dos comportamentos relevantes ao assédio.⁴³ Em 2021, foram também aprovados **critérios técnicos para a intervenção dos Inspectores do Trabalho em relação aos riscos psicossociais, que incluem explicitamente o assédio e outras condutas inadequadas**.



Uruguai: O Artigo 5 da Lei de Assédio Sexual 2009, emendado em 2017, estabelece que "o Estado será responsável pela elaboração e implementação de políticas de conscientização, educação e supervisão para a prevenção do assédio sexual no local de trabalho e no ambiente de ensino, tanto no campo público como no privado", e prevê a Inspeção Geral do Trabalho e Previdência Social como o órgão competente para monitorar o cumprimento na esfera pública e privada. Além disso, o artigo 8 prevê que "a Inspeção terá amplos poderes para investigar os fatos denunciados... para interrogar o denunciante, o acusado e as testemunhas e **para recolher todas as provas relevantes**", e **para emitir notificações e sanções**. O artigo 10 prevê ainda que "quando os sindicatos receberem queixas sobre assédio sexual, têm o direito de solicitar à Inspeção Geral do Trabalho e da Previdência Social o início da inspeção no local de trabalho".

⁴³ Para uma visão geral de outros países da UE, ver Comissão Europeia 2016.

6.2.1.Melhorar a coleta de dados

O desenvolvimento de regulamentos e políticas eficazes para apoiar um mundo de trabalho livre de violência e assédio exige a coleta de dados oportunos, abrangentes e confiáveis. Entretanto, os dados sobre violência e assédio são frequentemente limitados como resultado de tabus culturais, vergonha ou medo de falar, bem como falta de clareza sobre o que constitui um comportamento inaceitável. A Recomendação No. 206 convida os Estados-Membros a "envidar esforços para coletar e publicar dados estatísticos sobre violência e assédio no mundo do trabalho desagregados por sexo, por forma de violência e assédio, e por setor de atividade econômica, inclusive com respeito aos grupos referidos no artigo 6 da Convenção" (par. 22).

Em geral, as estatísticas sobre violência e assédio relacionados ao trabalho são coletadas através de três categorias principais de fontes:

- ▶ **Fontes administrativas** incluem registros de SST de acidentes/doenças relacionados ao trabalho, registros policiais, registros de indenização de companhias de seguro, registros judiciais e registros hospitalares. Estas fontes têm um escopo limitado, pois geralmente capturam apenas casos de violência física e estão sujeitas a um alto grau de subnotificação quando os incidentes violentos não levam a lesões graves ou resultados fatais.
- ▶ **As pesquisas do estabelecimento** geralmente não são vistas como uma fonte de dados adequada, pois coletam informações dos empregadores em vez dos próprios trabalhadores, e os empregadores geralmente não têm procedimentos adequados para registrar casos de violência e assédio.
- ▶ **As pesquisas domiciliares ou pesquisas individuais** permitem a coleta de informações diretamente da população exposta ou das vítimas dos incidentes violentos, e podem cobrir todas as formas de violência. Portanto, elas apresentam algumas vantagens sobre as duas outras fontes, apesar dos desafios envolvidos em sua implementação.

A OIT está trabalhando para o desenvolvimento de normas estatísticas internacionais sobre medição de violência e assédio relacionados ao trabalho. As futuras diretrizes estatísticas serão uma ferramenta essencial para os países que procuram melhorar sua coleta de dados e lhes permitirá produzir estatísticas confiáveis, comparáveis e relevantes em termos de políticas.



7

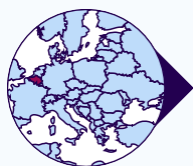
**A promoção de
políticas e ferramentas
para acelerar a
mudança social**

A Convenção No. 190 estabelece medidas para permitir e acelerar uma mudança sociocultural mais profunda e uma mudança para um paradigma de respeito, segurança e proteção para todos no trabalho. Os artigos 4(2) e 11 convidam os países que a ratifiquem, em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, a abordar a violência e o assédio nas políticas relevantes; a desenvolver ferramentas, orientação, educação e treinamento; e a aumentar a sensibilização, em formatos acessíveis, conforme o caso.

► 7.1. Levar a violência e o assédio em consideração nas políticas relevantes

O artigo 11(a) da Convenção No. 190 exige que "a violência e o assédio no mundo do trabalho [sejam] abordados nas políticas nacionais relevantes, tais como as relativas à segurança e saúde do trabalho, igualdade e não discriminação e migração". À luz das complexidades desta questão multifacetada e da ampla gama de indivíduos que precisam de proteção, a questão da violência e assédio deve ser integrada em todas as políticas relevantes relacionadas com o mundo do trabalho. Ao fazer isso, os países que a ratifiquem poderiam assegurar uma abordagem holística e se beneficiar de pontos de partida e medidas específicas trazidas por diferentes intervenções políticas.

► Quadro 34. Violência e assédio nas políticas relevantes: Exemplos selecionados



Bélgica: O **Terceiro Plano de Ação Nacional para combater todas as formas de violência de gênero** (2015-2019) apresentou medidas para aumentar a sensibilização sobre o **tráfico de pessoas e outras formas de violência e assédio**, inclusive entre refugiados e migrantes e em setores onde a exploração para fins econômicos pode estar ocorrendo. Em particular, é dada atenção às indústrias de hospitalidade, construção, agricultura, manufatura e pesca. É dada prioridade a projetos desenvolvidos em conjunto com sindicatos, a fim de encontrar formas mais eficazes e robustas de prevenir o tráfico. Algumas medidas destinam-se a melhorar o acesso das vítimas a certos direitos, tais como a recuperação de salários não pagos.⁴⁴



Granada: A **Política Nacional de SST** prevê o papel do **Ministério da Saúde no apoio ao Ministério do Trabalho na promoção da saúde no local de trabalho**, inclusive na área de "interrupção do tabagismo, consumo excessivo de álcool, abuso de drogas, promiscuidade, **estresse, raiva, violência e prevenção de outros comportamentos prejudiciais à vida**" (Granada 2019, 16).



Lesoto: A **Política Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional de 2020** especifica explicitamente "**violência e assédio**" como uma **questão de SST** que cada chefe de departamento ou instituição do serviço público e cada membro do serviço público deve prestar atenção especial e monitorar (Lesoto 2020).

⁴⁴ O Plano de Ação Nacional também contém várias outras iniciativas operacionais, incluindo a otimização e aplicação efetiva de instrumentos legais; treinamento para profissionais relevantes; melhoria da proteção às vítimas e serviços especializados; manutenção da atenção internacional sobre o assunto e coordenação de ações; e sensibilização do pessoal da linha de frente, atores da sociedade civil e do público em geral sobre o tráfico (Bélgica 2015).



Portugal: A **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação para 2018-2030** ("Portugal + Igual" - ENIND), aprovada pela Resolução n.º 61/2018 do Conselho de Ministros, estabelece como objetivo específico a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo a promoção de uma cultura de não violência e tolerância.



África do Sul: O governo sul-africano reconheceu explicitamente a violência online com base no gênero no **Plano Estratégico Nacional sobre Violência com base no Gênero e Feminicídio 2020-2030**. A violência online contra as mulheres é definida como: "qualquer ato de violência com base no gênero contra uma mulher que seja cometido, auxiliado ou agravado em parte ou totalmente pelo uso da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), como telefones celulares e smartphones, internet, plataformas de mídia social ou e-mail, contra uma mulher porque ela é mulher, ou afeta as mulheres de forma desproporcional". Nos próximos cinco anos, o governo planeja realizar estudos sobre o impacto da violência on-line contra as mulheres e implementar programas e estratégias de conscientização sobre violência cibernética para responder à violência on-line com base no gênero (África do Sul 2020).



Zimbábue: A **National Labour Migration Policy 2020** leva em conta a violência e o assédio e, em particular, a violência e o assédio baseados em gênero. A Política Nacional visa particularmente assegurar que os direitos dos trabalhadores migrantes durante a migração interna e externa - e especialmente os direitos das mulheres migrantes trabalhadoras, que são mais vulneráveis à violência com base no gênero, abuso sexual e tráfico de pessoas - sejam mantidos de acordo com a Agenda de Trabalho Decente da OIT durante as três etapas do processo de migração (Zimbábue 2020).

► 7.2. Promover orientação, formação e sensibilização

Para acelerar uma mudança sociocultural e equipar as autoridades relevantes, assim como empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações, com as informações e ferramentas necessárias para prevenir e eliminar a violência e o assédio dentro de suas respectivas áreas de influência, a Convenção No. 190 solicita aos países que a ratifiquem que forneçam orientação, treinamento e recursos, em formatos acessíveis, conforme apropriado (Art. 11(b)). O parágrafo 23 da Recomendação No. 206 enfatiza o papel que atores-chaves poderiam desempenhar neste sentido, tais como aqueles nos setores de educação, justiça e mídia. Além disso, o artigo 11(c) da Convenção também exige que os Estados empreendam iniciativas tais como campanhas de sensibilização. A sensibilização é um componente importante de uma estratégia mais ampla para prevenir e eliminar a violência e o assédio, mas a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206 nos lembram que ela não é eficaz como estratégia autônoma. Seu pleno potencial só pode ser alcançado dentro do contexto mais amplo de uma abordagem inclusiva, integrada e que responda às questões sensíveis ao gênero.

► **Quadro 35. Exemplos de sensibilização recentes e outras iniciativas**



Argentina: O Escritório de Assessoria sobre Violência no Local de Trabalho do Ministério Nacional do Trabalho, Emprego e Seguridade Social criou um **Observatório sobre Violência no Local de Trabalho**, que fornece dados sobre pessoas que consultam e denunciam casos de violência no local de trabalho na área metropolitana de Buenos Aires. O Observatório gera informações sobre consultas e queixas, desenvolve orientações sobre prevenção de violência e assédio no mundo do trabalho, assim como outras ferramentas e materiais de sensibilização (Argentina, Câmara dos Deputados da Província de Entre Rios 2020).



Brasil: Em 2017 o Ministério Público Federal do Trabalho no Brasil, em parceria com a OIT, desenvolveu **orientações sobre prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho** (Brasil, Ministério Público do Trabalho e OIT 2017).



Dinamarca: Os parceiros sociais e a Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho lançaram recentemente uma **campanha para prevenir o assédio sexual e a conduta inaceitável e ofensiva no local de trabalho**. Após a emenda de 2018 da Lei de Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres, os parceiros sociais e a Autoridade do Ambiente de Trabalho uniram forças para a campanha "Onde está o limite?", trazendo ainda mais atenção à prevenção do assédio sexual. O objetivo da campanha é prevenir condutas inaceitáveis e ofensivas no local de trabalho e, ao fazê-lo, visa criar um ambiente de trabalho e locais de trabalho livres de assédio sexual. ⁴⁵



Equador: O Conselho Judiciário desenvolveu **políticas** para prevenir a violência, maus-tratos e/ou exploração sexual e para garantir o **acesso à justiça e proteção às mulheres vítimas de violência, independentemente de seu status migratório** (Equador 2016).



Egito: O Conselho Nacional da Mulher, em parceria com o Ministério *Manpower*, a Federação das Indústrias Egípcias e outros, lançou um vídeo de **sensibilização sobre o papel dos empresários e das empresas no fornecimento de locais de trabalho seguros para as mulheres** (UN Women Arabic 2020).



Nepal: Com o apoio da OIT, o Governo realizou uma revisão das leis e políticas nacionais para enfrentar a violência com base no gênero, que foi validada por organizações de empregadores e trabalhadores e levou a um plano aprovado para ações futuras. Como acompanhamento, e com o apoio da OIT, **foi estabelecido o Grupo de Ação da Convenção No. 190**, cujos membros foram nomeados pelo Governo e organizações de trabalhadores e empregadores. O Grupo de Ação coordena **atividades de capacitação para a melhoria das organizações de empregadores e de trabalhadores** (OIT 2021a).

⁴⁵

Como parte da campanha, foi criado um website para fornecer material a respeito do assunto. O material inclui, por exemplo, um vídeo de campanha e um folheto com dez recomendações sobre como prevenir e lidar com o assédio sexual. Uma ferramenta de diálogo também foi desenvolvida, compreendendo uma série de cartões de diálogo destinados a facilitar discussões sobre e prevenção do assédio sexual no local de trabalho (Norrbon Vinding 2019).



Paraguai: Paraguai: O Ministério da Mulher desenvolveu um programa chamado "*Empresa Segura*" que visa sensibilizar e orientar na gestão de situações relacionadas, entre outras, à violência de gênero e a um ambiente de trabalho justo e seguro. As atividades realizadas até o momento incluem **formação em "gestão de conflitos e indicação de casos"**, que tem como alvo gerentes gerais e chefes de unidade. A formação é coordenada por psicólogos especializados e utiliza técnicas para prevenir e identificar a violência contra a mulher (Paraguai, s.d.).



Peru: O Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego criou materiais de **formação e sensibilização para empregadores e trabalhadores sobre o assédio no trabalho** (Peru 2019).



África do Sul: Em 2020, o *Minerals Council South Africa* lançou uma **campanha para enfrentar a violência sexual e com base no gênero e o assédio nas minas da África do Sul e nas comunidades de mineração e de envio de mão-de-obra**. A campanha incentiva todas as empresas associadas, outras da indústria e residentes das comunidades de mineração e das áreas de envio de mão de obra a tomar medidas contra a violência com base no gênero e o abuso em seus locais de trabalho e nas comunidades, e onde observarem tais incidentes, a não ficar à margem, mas sim a denunciar esses incidentes e tomar qualquer outra ação apropriada (Minerals Council South Africa 2020).



8

Um chamado à
ratificação da
Convenção No. 190

Nos termos do Artigo 19(5)-(7) da Constituição da OIT, os Estados-Membros da OIT têm a obrigação de submeter qualquer Convenção e Recomendação adotada pela Conferência Internacional do Trabalho à sua autoridade nacional competente, com vistas à promulgação de medidas relevantes, incluindo a ratificação de Convenções (OIT 2019a). De acordo com a Convenção (No. 144) da OIT sobre a Consulta Tripartite (Normas Internacionais do Trabalho) de 1976, os Estados-Membros devem realizar consultas tripartites sobre as propostas a serem apresentadas à autoridade competente em relação com a apresentação de Convenções e Recomendações (Art. 5(1)).

► 8.1. Por que a ratificação é importante?

A ratificação é um procedimento formal pelo qual um Estado aceita a Convenção como um instrumento juridicamente vinculativo. Ratificar uma convenção internacional como a Convenção No. 190 envia um importante sinal aos indivíduos e à comunidade internacional sobre o compromisso do Estado em tomar todas as medidas necessárias para prevenir e enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Além disso, a Convenção No. 190, como todas as normas internacionais do trabalho, pode desempenhar um papel importante na elaboração de leis e regulamentos, uma vez que esses instrumentos fornecem orientações confiáveis sobre leis e políticas. Quando as convenções forem ratificadas, elas implicam as obrigações do direito internacional para os países envolvidos (OIT 2019a).

► 8.2. Como proceder para a ratificação da Convenção No. 190?

Cada país tem seu próprio processo interno de ratificação de Convenções Internacionais, o que muitas vezes envolve uma decisão ou aprovação pelo congresso nacional. Os países que ratificaram a Convenção da OIT (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (No. 144), têm a obrigação de "adotar procedimentos que garantam consultas efetivas, com respeito às questões relativas às atividades da Organização Internacional do Trabalho ... entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores" (Art. 2) (OIT 2019a, 50). Uma vez concluído o processo de ratificação interna, o Governo submete um instrumento de ratificação ao Diretor Geral da OIT para registro. A Convenção entra em vigor - ou seja, torna-se legalmente obrigatória - para o país 12 meses após o registro de seu instrumento de ratificação pelo Diretor-Geral.⁴⁶

Os procedimentos de apresentação às autoridades nacionais competentes e de ratificação são uma oportunidade única para iniciar o diálogo social sobre o conteúdo da Convenção e as medidas necessárias para implementá-la. Assegurar o diálogo social é de suma importância. Todos os atores do mundo do trabalho precisam estar envolvidos e serem ouvidos. O diálogo social leva a melhores resultados, pois fornece mais informações práticas e oferece uma gama de abordagens e soluções por parte dos diretamente envolvidos. O envolvimento em consultas tripartites também ajuda a levar a Convenção ao conhecimento de um público mais amplo e a construir um senso de propriedade, o que provavelmente resultará na garantia de uma implementação efetiva. A participação de organizações representativas de trabalhadores e empregadores no diálogo social deve ser "em pé de igualdade", de acordo com a Convenção no. 144 da OIT, e a representação deve responder às questões sensíveis ao gênero e ser inclusiva.

Ao avançar para a ratificação, um país pode optar por uma avaliação de seu atual marco legislativo com o objetivo de fazer um balanço das leis, regulamentos e práticas existentes que lidam com a violência e o assédio e identificar as lacunas relevantes. Levando em conta as disposições reais nas leis e regulamentos, e as áreas identificadas onde uma melhor proteção é necessária, uma ou mais iniciativas regulatórias baseadas em objetivos políticos definidos podem ser preparadas.

⁴⁶ Uma Convenção adotada normalmente entra em vigor 12 meses após ter sido ratificada por dois Estados-Membros. Após a ratificação pelo Uruguai e Fiji, a Convenção No. 190 entrou em vigor em 25 de junho de 2021.

► 8.3. Como é monitorada a implementação da Convenção No. 190?

A implementação das normas internacionais do trabalho é supervisionada pelos órgãos supervisores da OIT, cuja natureza é única em nível internacional. O sistema de supervisão da OIT, composto pelo Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) e pelo Comitê de Conferência da OIT sobre a Aplicação de Normas (CAS), examina regularmente a aplicação das normas nos Estados-Membros e aponta as áreas onde elas poderiam ser melhor aplicadas (OIT 2019a).⁴⁷

Uma vez que um país tenha ratificado a Convenção No. 190, ele é obrigado, de acordo com o Artigo 22 da Constituição da OIT, a informar regularmente sobre as medidas que tomou para sua execução. Quando for apresentar seu primeiro relatório, o Membro é convidado a submeter um relatório detalhado de acordo com o formulário de relatório aprovado pelo Conselho de Administração (OIT 2021b). A cada seis anos, os governos têm que submeter relatórios detalhando as medidas que tomaram na lei e na prática para aplicar a Convenção, e fornecer respostas aos comentários emitidos pelo CEACR. Os governos devem apresentar cópias de seus relatórios às organizações de empregadores e de trabalhadores. Estas organizações podem comentar os relatórios governamentais, ou enviar comentários diretamente à OIT sobre a aplicação das Convenções, seguindo o Artigo 23 da Constituição da OIT (OIT 2019a).

Figura 6. Como promover a ratificação?

Se um país ainda não ratificou a Convenção No. 190...

► O que podem fazer as organizações de empregadores e de trabalhadores?



Apresentar um pedido por escrito ao Governo para saber se a Convenção No. 190 foi submetida às autoridades competentes para possível ratificação e se a ratificação está sendo considerada;



Exigir uma consulta tripartite em nível nacional ou setorial;



Desenvolver, aderir e/ou apoiar campanhas internacionais e nacionais, e mobilizar membros em apoio à Convenção No. 190;



Entrar em contato com as organizações mais representativas do país e coordenar com elas;



Aumentar a sensibilização sobre Convenção No. 190 e realizar avaliações entre os membros para compreender a situação e os desafios em relação à sua efetiva implementação.

47

Além disso, existe uma série de procedimentos baseados em queixas; ver OIT 2019a.

► O que os parlamentares podem fazer?



Fazer uma pergunta oral ou escrita ao Governo durante o Período de Perguntas para saber se a ratificação está sendo considerada e, se não estiver, determinar por que a Convenção No. 190 ainda não foi ratificada;



Encorajar um debate parlamentar sobre a questão;



Trabalhar com o Ministério do Trabalho ou qualquer outro ministério relevante e competente, parceiros sociais, mídia e sociedade civil para mobilizar a opinião pública em apoio à Convenção No. 190.

► O que podem fazer as organizações da sociedade civil?



Lobby de representantes governamentais e/ou organizações de empregadores ou de trabalhadores para a ratificação da Convenção No. 190;



Manter as instituições responsáveis pelos compromissos nacionais e globais assumidos pelos governos em relação à ratificação e implementação da Convenção No. 190;



Desenvolver, aderir e/ou apoiar campanhas internacionais e nacionais em apoio à ratificação e implementação da Convenção No. 190;



Mobilizar os membros e outras organizações da sociedade civil para criar um movimento em apoio à Convenção No. 190;



Faça sua voz ser ouvida off-line e online, inclusive usando a #RatificarC190.

► O que as pessoas podem fazer?



Entre em contato com os parceiros sociais e pergunte sobre qualquer perspectiva de ratificação;



Participe de campanhas internacionais e nacionais, e mobilize amigos, sua comunidade e a sociedade civil em apoio à Convenção No. 190;



Crie um movimento de apoio à Convenção No. 190;



Seja ativo e faça sua voz ser ouvida off-line e online, inclusive usando a #RatificarC190;



Torne-se um agente de mudança onde quer que você trabalhe.



Bibliografia e Apêndice

► Bibliografia

Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama, and Robin Runge. 2019. "Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here's How It Happened". *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 de setembro.

Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2020. "Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements", 10 de fevereiro de 2020.

Argentina, Ministry of Justice and Human Rights. 2020. "Programa Acompañar", disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar>.

Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province. 2020. Proyecto de Ley Creación del Observatorio de Violencia Laboral. Disponível em: <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf>.

Asociación Hondureña de Maquiladores. 2020. "Violencia Doméstica", disponível em: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.

Australia, Fair Work Commission. 2018. Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards - Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936.

—. 2019. Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News - Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019, FWCA 7789.

Australia, Safe Work Australia. 2021a. Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material.

—. 2021b. Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material.

Avallone, Vincent N., and Meghan T. Meade. 2019. "New Jersey's Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment." *The National Law Review*, 25 March.

Babbitt, Laura, Drusilla Brown, and Ana Antolin. 2020. "Sexual Harassment: Causes and Remediation - Evidence from Better Factories Cambodia", Better Work Discussion Paper No. 38.

Banco Nación. 2020. "Press Release on Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nación", 27 June 2020.

Baratt, Carly. 2019. "Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices", *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 de agosto.

Belgium, Institute for the Equality of Women and Men. 2015. *National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence*, 2015-2019.

Município de Bolonha. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale* nel contesto urbano.

Brasil, Ministério Público do Trabalho e OIT. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*

Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia, and Raymond Robertson. 2018. "The Impact of Better Work".

Brown, Drusilla, and Xirong Lin. 2014. "Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits", Better Work Discussion Paper No. 16.

Campbell, Alexia Fernández. 2019. "How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories." *Vox*, 1 de outubro.

Canada, Employment and Social Development Canada. s.d. "Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces", disponível em: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>.

- Carlson, Eric e Shauna Olney. Forthcoming. "A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach." *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.
- Cassino, Dan e Yasemin Besen-Cassino. 2019. "Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997-2016." *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221-1240.
- Chappell, Duncan, and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3ª ed. ILO.
- Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, e Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. CITE, CIEG e ISCSP.
- Collins, Erika C., Daniel Ornstein, e Jacob P. Tucker. 2019. "South Korea: National Assembly Addresses Harassment". *SHRM Blog*, 11 de janeiro .
- Confindustria (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Filt-Cgil (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti- Confederazione General Italiana del Lavoro), Fit-Cisl (Federazione Italiana Trasporti- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori - Trasporti). 2020. "*Trasporti - Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020*", disponível em: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24461:mare16122020&catid=242&Itemid=139.
- Cruz, Adrienne e Sabine Klinger. 2011. "Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography", ILO Bureau for Gender Equality Working Paper No. 3.
- Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama, and Ho Kwan Cheung. 2020. "Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 208-212.
- de Bruijn, Jeanne. 2020. "Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia." *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): 73-84.
- De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. 2020. "System Needs Update: Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper No. 1.
- Dias, Sonia Maria. 2016. "Waste Pickers and Cities." *Environment and Urbanization* 28 (2): 375-390.
- . 2020. "How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19", *ILO Work in Progress blog*, 3 de julho.
- Dobbin, Frank, and Alexandra Kalev. 2020. "Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better." in *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*. 24-29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.
- Ebisui, Minawa, Sean Cooney, and Colin F. Fenwick (eds). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. ILO.
- Ecuador, Council of the Judiciary. 2016. Una vida libre de violencia: *Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*.
- ETUC (European Trade Union Confederation). 2017. *Safe at Home, Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.
- Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.
- . 2021. "Justice for Foodora Couriers", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers>.
- European Commission. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex*.

—. 2018. *Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*.

—. 2021. *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini), and FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing*.

Fidardo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), and Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico*.

França, Ministry of Labour. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*.

General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing. 2019. "Collective Bargaining Agreement 2019". Disponível em: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf>.

Giurisprudenza Penale. 2021. "Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)", 12 January.

Global Times. 2019. "China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder", 28 December.

Graphic Online. 2020. "New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers." 16 September.

Granada, Ministry of Labour. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.

Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor, and Kathleen A. Oltman. 2020. "Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 117-136.

Hong Kong (China), Equal Opportunities Commission. 2018. "Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers", 6 August 2018.

Htun, Mala, and Francesca R. Jensenius. 2020. "Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead." *Daedalus* 149 (1): 144-159.

ICRC (International Committee of the Red Cross). 2021. "Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa", 17 March.

ILO. 1964. *Report of the Technical Meeting Concerning Certain Aspects of Labour-Management Relations within Undertakings*, TMIR/1964-D.10.

—. 1970. Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties.

—. 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail: Septième question à l'ordre du jour*.

—. 1996. *Equality in Employment and Occupation: Special Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, III4B\281-11TC.E95/v.3.

—. 2006. *Manual for Drafting ILO Instruments*.

—. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B.

—. 2013. *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*.

—. 2016a. *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016.

- . 2016b. *Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016/7.
- . 2016c. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B.
- . 2016d. "Organizing Workers in the Informal Economy", ILO ACTRAV Policy Brief.
- . 2016e. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide*.
- . 2017a. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1.
- . 2017b. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.
- . 2018a. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/1.
- . 2018b. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC107-PR8B(Rev.1).
- . 2018c. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.107/V2.
- . 2018d. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018e. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3^a ed.
- . 2018f. "Grievance Handling", ILO INWORK Factsheet No. 5.
- . 2018g. "Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families", ILO GEIP Briefing Note.
- . 2019a. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*.
- . 2019b. "Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019c. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC108-PR7B(Rev.).
- . 2019d. "Final Record Vote on the Adoption of the Recommendation Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019e. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A.
- . 2019f. *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.
- . 2019g. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.
- . 2020a. "Sexual Harassment in the World of Work", GEDI Briefing Note.
- . 2020b. "ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery", ILO Brief.
- . 2020c. "ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ", 29 de maio, Versão 2.1.
- . 2020d. *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*.
- . 2020e. "Violence and Harassment against Persons with Disabilities", GEDI Briefing Note.
- . 2020f. "HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work", ILO Gender Equality and Diversity and ILOAIDS Briefing Note.
- . 2020 g. "Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents", ILO Policy Brief.
- . 2020h. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.
- . 2020i. "Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry".

- . 2020j. “Press Release on New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector”, 17 de setembro 2020.
- . 2020k. *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129): Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations - General Observation, Publication 2020*.
- . 2021a. “C190 Action Group Launch Meeting”, disponível em: https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.
- . 2021b. *Proposed Form for Reports on the Application of Ratified Conventions (Article 22 of the Constitution): The Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*, GB.341/LILS/3(Rev.1).
- . 2021c. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- OIT CEACR. 2015. Observation - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Turkey, adopted 2015, published 105th Session, International Labour Conference, 2016.
- . 2016. Observation - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Liberia, adopted 2016, published 106th Session, International Labour Conference, 2017.
- . 2019. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111): General Observation, Publication 2019*.
- ILO and UN Women. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.
- India, Ministry of Women and Child Development. s.d. “She-Box Online Complain System”, disponível em: <http://shebox.nic.in/>.
- International Co-operative Alliance. 2019. “Declaration on Decent Work and against Harassment”. Disponível em: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-declarationharassementfinal-2084396266.pdf>.
- IOE (International Organisation of Employers). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors*.
- Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe, and Marianne J. Hotvedt. 2019. “Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries”, Fafo Nordic Future of Work Brief No. 3.
- Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad, and Ståle Einarsen. 2007. “Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study”. *Work & Stress* 21 (3): 220-242.
- Khachatryan, Raya. 2021. “«Яндекс.Еда» и «Лавка» начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам.” VC.ru, 21 January.
- Kurimoto, Akira, Takashi Koseki, and Valerie Breda (ed.). 2019. “Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers’ Access to Finance”, ILO Social Finance Paper No. 76.
- The Lancet*. 2020. “Protecting Chinese Doctors.” 395 (10218): 90.
- Lesotho, Ministério da Saúde. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho*.
- Biblioteca do congresso, Law Library. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment*.
- . 2020. “Japan: Law to Prevent ‘Powa-Hara’ (Power Harassment) Takes Effect”. Global Legal Monitor blog, 22 June.
- Lippel, Katherine. 2016. “Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens”, ILO GED Working Paper No. 5.
- McCann, Bernard. 2018. “Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs.” *Journal of Employee Assistance* 48(3): 24-27.

México, Gobierno do México. s.d. “*Ficha Técnica Ley Olimpia*”, disponível em: <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>.

México, Secretariat of Labor and Social Welfare. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.

Minerals Council South Africa. 2020. “Stop Abuse of Women”, disponível em: <https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women>.

Mishra, Vipanchi e H. Kristl Davison. 2020. “Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences.” *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 163-167.

Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. “Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer”. *Portal Diverso*, 6 de outubro de 2020, disponível em <https://portaldiverso.com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/>

Cidade de Nova Iorque. 2018. “Sexual Harassment Prevention Training”, disponível em: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page>.

Norrbom Vinding. 2019. “Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark”. *Ius Laboris Insights blog*, 11 de novembro.

Paraguai, Ministério da Mulher. s.d. “*Sello Empresa Segura*”, disponível em: <http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura>.

Peru, Ministério do Trabalho e da Promoção do Emprego. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*.

Portal Diverso. 2020. “*Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer*”, 6 de outubro.

Rokin Banks. 2021. “Press Release on「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定しました”, 28 de abril de 2021.

RUDN University. 2019. *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного высшего образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019-2022 годы*. disponível em: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.

Sindicato dos Bancários (Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região). 2020. “Press Release on Categoria conquistou cláusulas de apoio às mulheres vítimas de violência”, 30 de novembro de 2020.

Singapura, Ministry of Manpower. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*.

Social Development Direct. 2020a. “Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector”. EBRD, CDC Group and IFC.

—. 2020b. “Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector”. EBRD, CDC Group and IFC.

—. 2020c. “Addressing- Gender-Based-Violence-and-Harassment- GBVH-in-the- Agribusiness-Sector”. EBRD, CDC Group and IFC.

Africa do Sul, Government of South Africa. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.

Espanha, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2020. “Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.” *Boletín Oficial del Estado*, No. 169: 41350-41456.

Tercer Sector. 2018. “Farmacity otorga 10 días de licencia por violencia de género”, 6 de março.

Trebilcock, Anne. 2019. "What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO." in *ILO 100: Law for Social Justice*, edited by George P. Politakis, Tomi Kohiyama, and Thomas Lieby. 1031-1056. ILO.

Treviño, Francisco Udave. 2019. "MEXICO - Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico", *American Bar Association International Committee Newsletter*, Setembro.

Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin, and Drusilla Brown. 2014. "Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems", *Better Work Discussion Paper Series No. 14*.

TUNED (Trade Union's National and European Delegation) and EUPAE (European Public Administration of Employers). 2018. "TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work". Disponível em: <https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>.

UN-Habitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit*.

UN Women Arabic. 2020. "Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women". 11 de dezembro 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=S7IYBC5dRO0>.

United Kingdom, Equality and Human Rights Commission. 2020. *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance*.

WHO (World Health Organization). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance*.

Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. ILO.

Zimbabwe, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. IOM.

Zweig, Stephen. 2020. "10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019". *Ius Laboris Insights blog*, 6 de janeiro.

Zweig, Stephen, and Philip K. Davidoff. 2019. "US - New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment". *Ius Laboris Insights blog*, 29 de agosto.

► Apêndice I. Lista de leis, regulamentos e acordos dos estudos de caso

Albânia

2015 - [Ligji n° 136/2015 date 5.12.2015 per disa shitesa dhe ndryshime ne ligjin n° 7961 per Kodin e punes](#)

Andorra

2018 - [Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#)

Austrália

2018 - [Fair Work Commission - Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards - Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936](#)

2021 - [Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material 2021 - Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material](#)

Bahrein

2018 - [Decree No. 59 of 2018 amending the 2012 Labour Law \[Arabic only\]](#)

Bangladesh

2018 - [The Bangladesh Accord on Fire and Building Safety](#)

Bélgica

2014 - [Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail](#)

2015 - [National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence, 2015-2019](#)

Brasil

2017 - [Portaria No 583, de 22 de maio de 2017](#)

2020 - [Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Nota Técnica 02/2020 na defesa dos direitos da população LGBTQIA+](#)

Burkina Faso

2015 - [Loi N° 061-2015/CNT, Portant Prevention, Repression et Reparation des Violences a l'egard des Femmes et des Filles et Prise en Charge des Victimes](#)

Canadá

2019 - [Accessible Canada Act \(S.C. 2019. c. 10\)](#)

2019 - [Canadian Human Rights Act \(R.S.C., 1985, c. H-6\)](#)

2020 - [Standards for Work-Integrated Learning Activities Regulations \(SOR/2020-145\)](#)

2020 - [Território Yukon - Occupational Safety and Health Regulations \(Order-in-Council 2020/121\)](#)

2021 - [Canada Labour Code \(R.S.C., 1985, c. L-2\)](#)

2021 - [Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations \(SOR/2020-130\)](#)

Chade

2017 - [Code Pénal \(Loi n°2017-01 du 8 mai 2017\)](#)

China

2020 - [Civil Code of the People's Republic of China](#)

Costa Rica

2016 - [Reforma Procesal Laboral, Decreto Legislativo N° 9343 2020 -](#)

[Ley Contra Acoso Sexual Callejero N° 9877](#)

Costa do Marfim

2017 - [Le code du travail ivoirien](#)

Dinamarca

2020 - [Danish Working Environment Authority's Executive Order No. 1406 on psychosocial working environment](#)

Djibuti

2018 - [Loi n° 221/AN/17/8ème L du 25 juin 2018 modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du travail](#)

Equador

2014 - [Código Orgánico Integral Penal](#)

2016 - [Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género](#)

2017 - [Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral](#)

Etiópia

2020 - [Hate Speech and Disinformation Prevention and Suppression Proclamation \(Proclamation No. 1185/2020\)](#)

União Europeia

2018 - TUNED e EUPAE - [“TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work”](#)

2019 - [Directive \(EU\) 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services](#)

2020 - [Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030](#)

França

2016 - [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)

2016 - [Article L1321-2, Code du travail](#)

2018 - [Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#)

2019 - [Ministry of Labour - Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner](#)

2020 - [Article L1132-1, Code du travail](#)

Gabão

2016 - [Loi nº 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel 2019](#)

- [Code pénal \(Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019\)](#)

Geórgia

2016 - [Law on Gender Equality 2010, as amended in 2016](#)

Alemanha

2017 - [Network Enforcement Act \(NetzDG\)](#)

Granada

2019 - [Grenada National Occupational Safety and Health \(OSH\) Policy](#)

Guiné

2016 - [Code Pénal \(Loi N° 2016/059/AN\)](#)

Hong Kong, China

2018 - [The Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers 2020 -](#)

[Cap. 487 Disability Discrimination Ordinance](#)

2020 - [Cap. 602 Race Discrimination Ordinance](#)

Índia

2013 - [The Sexual Harassment of Women at Workplace \(Prevention, Prohibition and Redressal\) Act, 2013 \(Act No. 14 of 2013\)](#)

2016 - [Rights of Persons with Disabilities Act \(Act No. 49 of 2016\)](#)

2017 - [The Human Immunodeficiency Virus and Acquired Immune Deficiency Syndrome \(Prevention and Control\) Act, 2017 \(Act No. 16 of 2017\)](#)

Iraque

2015 - [Labour Law](#)

Irlanda

2012 - [Employment Equality Act 1998 \(Code of Practice\) \(Harassment\) Order 2012 \(S.I. No. 208/2012\)](#)

2020 - [Industrial Relations Act 1990 \(Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work\) Order 2020 \(S.I. No. 674/2020\)](#)

2020 - [Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020 \(No. 32 of 2020\)](#)

Itália

2015 - FederLegno Arreda, FeNEAL, FILCA, and FILLEA - [Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing](#)

2018 - [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#)

2018 - Bologna Municipality - [Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano](#)

2020 - Fidaldo, Domina, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, and Federcolf - [Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico](#)

2020 - Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl, and Uiltrasporti - [Trasporti - Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020](#)

Jordânia

2019 - [General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing - Collective Bargaining Agreement 2019](#)

Quênia

2012 - [Employment Act, revised](#)

2015 - [Protection Against Domestic Violence Act 2015](#)

Letônia

2020 - [Law on Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment](#)

Líbano

2020 - [Law to Criminalize Sexual Harassment and \[for\] Rehabilitation of Its Victims \[Arabic only\]](#)

Lesoto

2020 - [National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho](#)

Libéria

2015 - [Decent Work Act, 2015](#)

Luxemburgo

2018 - [Code du travail](#)

México

2018 - [Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención](#)

2019 - [Ley Federal del Trabajo](#)

2020 - [Secretariat of Labor and Social Welfare - Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo](#)

Moldávia

2015 - [Miniserul Educației Ordin Nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic](#)

Nova Zelândia

2018 - [Domestic Violence—Victims’ Protection Act \(2018 No 21\)](#)

Nicarágua

2014 - [Ley Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal” \(Ley N° 779\)](#)

Níger

2017 - [Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail](#)

Macedônia do Norte

2012 - [Law on Equal Opportunities for Women and Men](#)

Paquistão

2020 - [Khyber Pakhtunkhwa Province - Healthcare Service Providers and Facilities \(Prevention of Violence and Damage to Property\) Act \(Act No. XLV of 2020\)](#)

2020 - [Sindh Province - The Sindh Women Agricultural Workers’ Act \(Act No. V of 2020\)](#)

Panamá

2018 - [Lei No. 7 de 14 de fevereiro de 2018](#)

Paraguai

Ministério da mulher - [“Sello Empresa Segura”](#)

Peru

2019 - [Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual \(N° 014-2019-MIMP\)](#)

2019 - [Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo - “Trabaja Sin Acoso” \(N° 014-2019-TR\)](#)

2019 - [Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar \(Ley N° 3036\)](#)

2019 - [Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público](#)

Filipinas

2018 - [Safe Spaces Act \(Republic Act 11313\)](#)

Portugal

2017 - [Lei 73/2017](#)

2018 - [Resolução do Conselho de Ministros N° 61/2018](#) 2019 -

[Lei 93/2019](#)

Porto Rico (Estados Unidos)

2019 - [Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave \(Ley Núm. 83-2019\)](#)

2020 - [Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico \(Ley Núm. 90-2020\)](#)

República da Coreia

2018 - [Act on the Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Persons with Disabilities \(Act No. 16652\)](#)

2019 - [Labor Standards Act \(Act No. 5309\)](#)

Romênia

2018 - [Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați](#)

2020 - [Codul muncii actualizat 2020 \(Legea 53 din 2003\)](#)

Federação Russa

2019 - RUDN University - [Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» \(РУДН\) на 2019-2022 годы](#)

Samoa

2013 - [Labour and Employment Relations Act, 2013 \(No. 7 of 2013\)](#)

Arábia Saudita

2018 - [Royal Decree No. M/96, Dated 16 Ramadan 1439 A.H. approving the Anti-Harassment Law](#)

Senegal

2019 - [Convention Collective Nationale Interprofessionnel](#)

Singapura

2014 - [Protection from Harassment Act, 2014 as amended in 2019](#)

2015 - [Ministry of Manpower - Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment](#)

Eslovênia

2013 - [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#)

África do Sul

2020 - [National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime](#)

Sudão do Sul

2017 - [Labour Act 2017 \(Act No. 64\)](#)

Espanha

2009 - [Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acose y Violencia en el Trabajo](#)

2017 - [Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo](#)

2020 - [Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa](#)

2021 - [Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales](#)

Turquia

2012 - [Act No. 6356 of 7 November 2012 on Trade Unions and Collective Labour Agreements](#)

Ucrânia

2018 - [Закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу \(цькуванню\) \(ВВР, 2019, № 5, ст.33\)](#)

2020 - [Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах \(№ 56\)](#)

Emirados Árabes Unidos

2019 - [Federal Law No. 8 on Regulation of Labour Relations](#)

Reino Unido

2020 - [Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance](#)

2021 - [The Employment Rights Act 1996 \(Protection from Detriment in Health and Safety Cases\) \(Amendment\) Order 2021](#)

Estados Unidos

2016 - Califórnia - [SB-1299 Workplace violence prevention plans: hospitals](#) 2018 -

Califórnia - [SB-946 Sidewalk vendors](#)

2018 - Cidade de Nova Iorque - [Stop Sexual Harassment Act, Local Law No. 96](#)

2018 - Cidade de Nova Iorque - [“Sexual Harassment Prevention Training”](#)

2019 - Califórnia - [SB-778 Employers: sexual harassment training: requirements](#) 2021 -

Cidade de Nova Iorque - [Labor Law - LAB §593](#)

Uruguai

2017 - [Ley de Acoso Sexual. Prevencion y Sancion en el Ambito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno \(Ley N° 18561\)](#)

Vietnã

2019 - [Bộ luật Lao động 2019 \(Bộ luật số 45/2019/QH14\)](#)

Zimbábue

2020 - [National Labour Migration Policy for Zimbabwe](#)

Acordos bilaterais e multilaterais

Jordânia e Nepal - 2017 - [General Agreement in the field of Manpower between the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan and the Government of Nepal](#)

Canadá, México e Estados Unidos -2018 - [Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada North American Free Trade Agreement](#)



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Melhorando a justiça social, promovendo o trabalho decente

A Organização Internacional do Trabalho é a agência das Nações Unidas para o mundo do trabalho. Reunimos governos, empregadores e trabalhadores para conduzir uma abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho através da criação de empregos, direitos do trabalho, proteção social e diálogo social.

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

**#RATIFICAR
C190**

Violência e assédio no mundo do trabalho:

Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206

Setor de Gênero, Igualdade, Diversidade e Inclusão (GEDI) Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade
International Labour Office (ILO) 4, Route des Morillons CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Tel: +41 (0) 22 799 6111

www.ilo.org/ged