

ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO MUNDO DO  
TRABALHO - A CONVENÇÃO 190 DA OIT



# FORMAS DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO



*Conceitos que evoluem no tempo e espaço em que são praticados*

## **Agentes envolvidos:**

- Estado/Instituições Públicas/Setor Público
- Empregadores/Setor Privado
- Pessoas Físicas e Jurídicas

***Pode ocorrer de maneira interpessoal ou institucional.***

# FORMAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

- Agressões físicas ou verbais
- Ameaças
- Bullying
- Humilhações
- Exclusão do trabalhador
- Uso de linguagem ofensiva
- E-mails agressivos
- Contato físico indesejado
- Aproximação sexual indesejada
- Abuso da posição de poder
- Práticas discriminatórias
- Apelidos ofensivos

O assédio pode partir de uma autoridade (**vertical**), quanto colegas da vítima (**horizontal**) ou até mesmo um terceiro, como um cliente, por exemplo



Organização Internacional  
do Trabalho

# A CONVENÇÃO 190 DA OIT

C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019

Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho

Adopção: Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de Jun 2019)

- Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho
- **Reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.**
- Em vigor em junho/2019.
- Juntamente com a **Recomendação nº 206**, trata o assunto de forma **ampla e inovadora**, com diretrizes para o enfrentamento da violência e assédio.
- **Primeiro tratado internacional** e oferece estrutura comum para a ação

## Artigo 1º - C190:

# DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

*“Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, de ocorrência única ou repetida, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero”.*

# DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA - OIT

- Abrange o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, etc. Ameaças físicas e psicológicas, cerceamentos, perseguições, constrangimentos, desautorizações, desqualificações, deslegitimações...
- **A violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social.**
- **A violência e o assédio também afetam a dinâmica e a qualidade dos serviços públicos e privados.**

# A CONVENÇÃO 190 DA OIT É INOVADORA

## ➤ Abrange **todos os trabalhadores e trabalhadoras**

*Pessoas empregadas, servidoras, aprendizes, estagiárias e estagiários, pessoas candidatas a emprego, desempregadas, terceirizadas ou em cargos comissionados e de gestão*

## ➤ Define prerrogativas para:

- **Evitar e prevenir casos de violência**
- **Realizar denúncias**
- **Acompanhar e mensurar os casos**

## ➤ **Papéis distintos e complementares:** governos, empregadores, trabalhadores e suas organizações

## ➤ **Melhorar as estatísticas e sistema de denúncias.**

# *LÓCUS* DA VIOLÊNCIA: O “MUNDO DO TRABALHO”

**A**  
**Convenção**  
**190 aplica-**  
**se à**  
**violência e**  
**ao assédio**  
**no mundo**  
**do trabalho:**

**(a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados;**

**(b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou faz refeições; em vestiários e outras dep.;**

**(c) deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho;**

**(d) comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo nas TICs (*assédio tecnológico*)**

**(e) no alojamento fornecido pelo empregador;**

**(f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.**



# MANIFESTAÇÕES DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO

Reconhece que **alguns setores e profissões sofrem maior impacto**, principalmente depois da pandemia e aqueles relacionados ao cuidado pessoal.

- *Trabalho Noturno*
- *Trabalho realizado em isolamento*
- *Saúde e Hospitalidade*
- *Transportes*
- ***Educação***
- *Entretenimento*
- *Serviço Social*
- *Serviço Doméstico*



## ASSÉDIO COM BASE NO GÊNERO

*“Violência e assédio com base no gênero” significa o que é 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”.*

Maior impacto - grupos mais vulneráveis : **mulheres, negros(as), jovens, migrantes**, na sua permanência, estabilidade e progressão no trabalho.

A C. 190 também reconhece a ligação entre a **violência doméstica e o mundo do trabalho**: dificulta o ingresso e permanência

# PAÍSES QUE JÁ RATIFICARAM A CONVENÇÃO 190 DA OIT

**BRASIL: MSC  
86/2023**

País	Situação	País	Situação
África do Sul	Em vigor	Itália	Em vigor
Albânia	Em vigor	Lesoto	Em vigor
Alemanha	A partir jun/24	Macedônia do Norte	A partir out/24
Antigua e Barbuda	Em vigor	México	Em vigor
Argentina	Em vigor	Moldávia	A partir mar/25
Bahamas	Em vigor	Namíbia	Em vigor
Barbados	Em vigor	Nigéria	Em vigor
Bélgica	A partir jun/24	Noruega	A partir out/24
Canadá	Em vigor	Panamá	Em vigor
Chile	A partir jun/24	Papua Nova Guiné	A partir set/24
El Salvador	Em vigor	Peru	Em vigor
Equador	Em vigor	Portugal	A partir fev/25
Espanha	Em vigor	Reino Unido	Em vigor
Fiji	Em vigor	República Centro-Africana	Em vigor
Filipinas	A partir fev/25	Ruanda	A partir nov/24
Grécia	Em vigor	San Marino	Em vigor
Ilhas Maurício	Em vigor	Somália	Em vigor
Irlanda	Em vigor	Uganda	A partir ago/24
		Uruguai	Em vigor

# OS DADOS SOBRE ASSÉDIO

Estudo realizado pela OIT com 121 países revelou que **23%, ou 743 milhões das pessoas empregadas sofreram violência e assédio no trabalho** - seja físico, psicológico ou sexual - durante sua vida laboral.

A prevalência foi maior da **discriminação de gênero, cor da pele, deficiência, nacionalidade/etnia, e/ou religião**. As **mulheres** foram as principais vítimas da **violência e assédio sexual no trabalho**.

Mas esses resultados revelam somente a "**ponta do iceberg**", pelas limitações da pesquisa e as dificuldades das pessoas em se reconhecerem como vítimas de violência e assédio no trabalho.

## **Brasil:**

- Ligue 180: 1.500 ligações por dia (2023)
- Justiça do Trabalho: 6 mil ações por mês (2023)

# PESQUISA SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, COM FOCO NO GÊNERO

**Instituto Patrícia Galvão e Locomotiva**

*"Percepções sobre violência e o assédio contra mulheres no trabalho"*

Baseada na Convenção 190 da OIT

# AS MULHERES SÃO AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO



36% das mulheres

15% dos homens

Trabalhadores/as dizem já ter vivido **constrangimento, preconceito e discriminação, violência, abuso e/ou assédio** (moral ou sexual) por seu gênero



76% das mulheres

68% dos homens

Trabalhadores/as relatam já ter sofrido assédio quando mostradas **situações concretas**

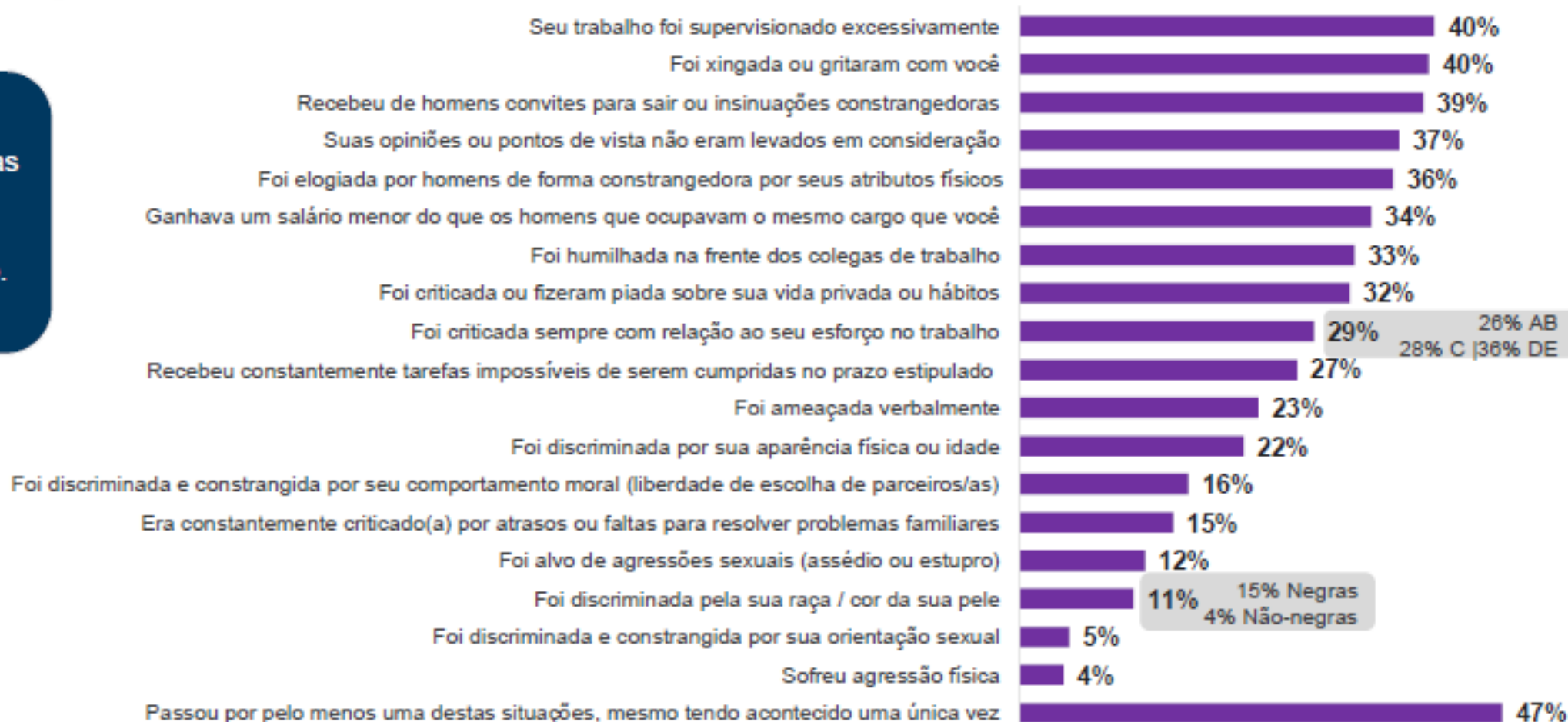
1	Trabalho excessivamente supervisionado	40%
2	Foi xingada / gritaram	40%
3	Recebeu convites para sair / insinuações constrangedoras	39%
4	Suas opiniões não eram levadas em consideração	37%
5	Foi elogiada de forma constrangedora por atributos físicos	36%

1	Suas opiniões não eram levadas em consideração	16%
2	Trabalho excessivamente supervisionado	16%
3	Criticado sempre por seu esforço no trabalho	14%
4	Foi xingado / gritaram	13%
5	Foi criticado / fizeram piada sobre vida privada	13%

# QUANDO APRESENTADAS A DIFERENTES SITUAÇÕES, VEMOS QUE 76% DAS TRABALHADORAS JÁ SOFRERAM VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

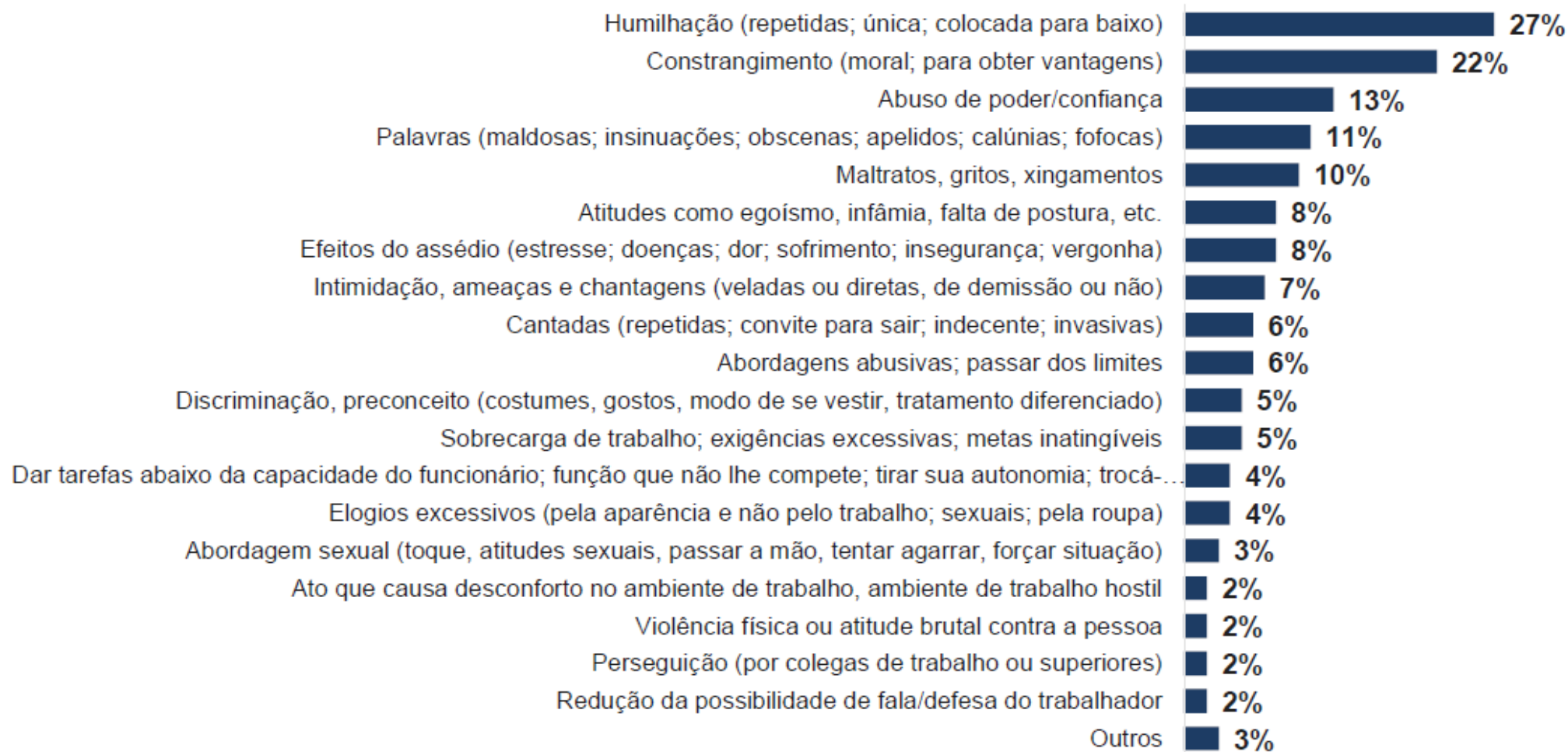
% SITUAÇÕES QUE JÁ SOFREU NO TRABALHO (RM) (ENTRE MULHERES QUE TRABALHAM / JÁ TRABALHARAM)

76% das trabalhadoras já vivenciaram ao menos uma dessas situações no trabalho.



# HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO SÃO AS PRINCIPAIS ASSOCIAÇÕES A ASSÉDIO MORAL

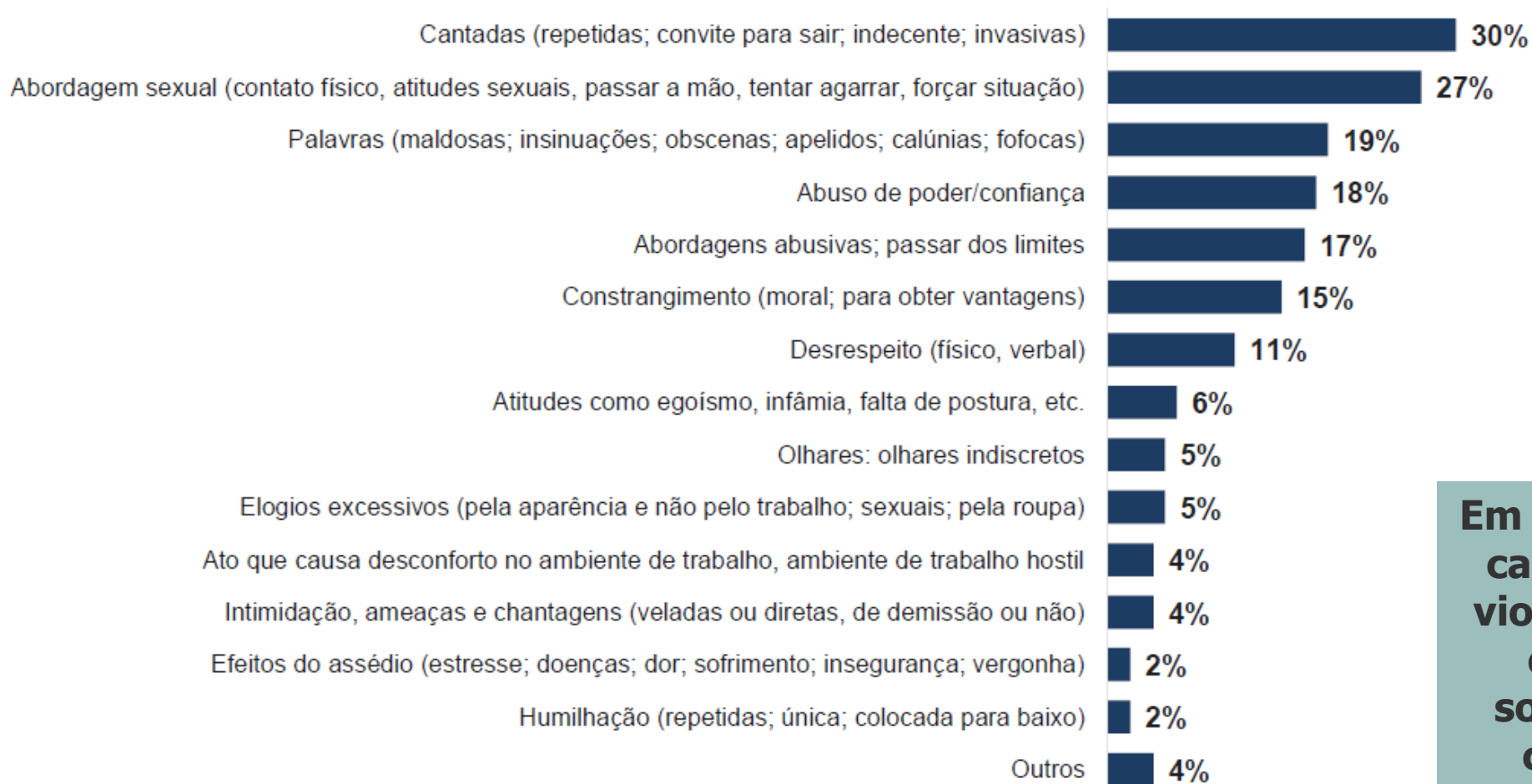
## % O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (RM. ESP.) (ENTRE QUEM TRABALHA)





# JÁ ASSÉDIO SEXUAL É MAIS ASSOCIADO A CANTADAS E ABORDAGENS COM INTENÇÃO SEXUAL

% O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO (RM. ESP.) (ENTRE QUEM TRABALHA)



**Em apenas 28% dos casos, a vítima da violação soube que os agressores sofreram alguma consequência.**

# COMO AVANÇAR AGORA?

- Aplicação na Legislação e regulamentos nacionais;
- Acordos e Convenções Coletivas (participação dos sindicatos);
- Garantir **vias de recurso** adequadas e eficazes para resolver conflitos nos casos de violência e assédio;
- Procedimentos de **queixa e investigação**, resolução de conflitos a nível do local de trabalho e externos ao local de trabalho;
- Participação dos Tribunais ou Jurisdições;
- **Proteção contra a retaliação** que pode acontecer com as vítimas, testemunhas e denunciantes;

# COMO AVANÇAR AGORA?

**Empregadores devem tomar medidas (e ser pressionados) para combater o assédio:**

- *implementar, em consulta com os trabalhadores, **política no local de trabalho** sobre a violência e o assédio;*
- *identificar os perigos e riscos de violência e assédio, e tomar medidas para **prevenção e controle**;*
- *proporcionar **informação e formação** sobre violência e assédio, medidas de proteção, principalmente os **direitos e responsabilidades** de todas as pessoas envolvidas;*
- *oferecer **apoio jurídico, médico, psicológico e social** às vítimas.*

# TRABALHO E MEIO AMBIENTE

## CAMINHOS PARA UMA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA JUSTA NO BRASIL

SEMINÁRIO INTERNACIONAL



NOTA TÉCNICA 268

**Inclusão no mercado de trabalho e a  
pessoa com deficiência**

Balço das Greves de 2021: SAG-DIEESE registra 721 greves no período

Material especial sobre a privatização da Eletrobras

Trabalho por conta própria cresce na pandemia e fica mais precarizado

Infográficos sobre o trabalho doméstico no Brasil por região, 2019 e 2021

Análise: MP 1.116 e Decreto 11.061 e a contratação de aprendizes

Análise: MP 1.116 e o Programa Emprega + Mulheres e Jovens

**OBRIGADO!**

**WWW.DIEESE.ORG.BR**

**DIEESE**