

CONVENÇÃO

190



**COMBATER A  
VIOLÊNCIA E O  
ASSÉDIO CONTRA  
MULHERES  
NO LOCAL  
DE TRABALHO**



**SINPRO**  
SINDICATO DOS PROFESSORES  
NO DISTRITO FEDERAL

Filiado: <sup>®</sup>  
CUT  
CNTE  
DF

**CUT**  
CNTE



## DIRETORIA COLEGIADA DO SINPRO-DF | GESTÃO 2022-2025

### **Administração e Patrimônio**

Gilza Lucia (coordenadora)  
Ana Bonina  
Júlio Barros

### **Assuntos Culturais**

Bernardo Távora (coordenador)  
Fátima de Almeida  
Leilane Costa

### **Assuntos de Raça e Sexualidade**

Márcia Gilda (coordenadora)  
Carlos Fernandez  
Ana Cristina Machado

### **Assuntos de Saúde do Trabalhador**

Élbia Pires (coordenadora)  
João Braga  
Rodrigo Teixeira

### **Assuntos dos Aposentados**

Elaineide Rodrigues (coordenadora)  
Consuelita Oliveira  
Chicão

### **Assuntos e Políticas para Mulheres Educadoras**

Mônica Caldeira (coordenadora)  
Silvana Fernandes  
Regina Célia

### **Assuntos Jurídicos, Trabalhistas e Socioeconômicos**

Dimas Rocha (coordenador)  
Ricardo Gama  
Lucilene Kátia

### **Finanças**

Luciana Custódio (coordenadora)  
Luciano Matos  
Solange Buosi

### **Formação Sindical**

Vanilce Diniz (coordenadora)  
Hamilton Caiana  
Levi Porto

### **Imprensa e Divulgação**

Leticia Montandon (coordenadora)  
Cleber Soares  
Samuel Fernandes

### **Organização e Informática**

Fernando Reis (coordenador)  
Anderson Corrêa  
Ritinha Olly

### **Política Educacional**

Cláudio Antunes (coordenador)  
Berenice Darc  
Carlos Maciel

### **Políticas Sociais**

Raimundo Kamir (coordenador)  
Joana Darc  
Alberto Ribeiro

---

### **Expediente**

[www.sinprodf.org.br](http://www.sinprodf.org.br) | [imprensa@sinprodf.org.br](mailto:imprensa@sinprodf.org.br)

### **Secretaria de Imprensa e Divulgação**

Leticia Montandon (coordenadora), Cleber Soares, Samuel Fernandes

### **Jornalistas**

Alessandra Terribili, Carla Lisboa,  
Leticia Sallorenzo, Luis Ricardo Machado, Vanessa Galassi.

### **Projeto gráfico, diagramação e capa**

Gabriel H. Suaid, Eduardo G. Antero

**Tiragem:** 5.000 exemplares

## ÍNDICE

- 4** Editorial
- 6** Para começo de conversa
- 7** O que é OIT
- 8** O que é uma convenção da OIT
- 9** O que a escola tem a ver com a OIT
- 10** O que é a convenção 190 da OIT
- 12** Conceito de violência e assédio no trabalho
- 12** Conceito de trabalho decente
- 13** Igualdade de oportunidades
- 14** Mulheres e Direitos Humanos
- 15** Danos à saúde mental
- 16** Danos ao resultado do trabalho
- 17** Mulheres: principal alvo
- 18** O que fazer em caso de assédio
- 19** Exemplos de assédio moral no trabalho
- 24** Combater o assédio moral na escola passa por entender a escola como local de trabalho
- 26** E então...

## EDITORIAL

A Secretaria de Mulheres do Sinpro-DF apresenta a cartilha ***Convenção 190 OIT: Combater a violência e o assédio contra mulheres no local de trabalho***, para ampliar o conhecimento de professoras, professores, orientadoras e orientadores educacionais sobre a Convenção 190 da OIT, que tem como propósito combater o assédio nos ambientes de trabalho.

Com isso, nossa intenção é contribuir para a eliminação das práticas de assédio moral e assédio sexual no local de trabalho – no nosso caso, na escola.

As mulheres são as principais vítimas de tais práticas, que geram adoecimento psíquico, esgotamento físico e se somam a diversos fatores para tornar a vida das mulheres muito mais difícil que a dos homens no mundo do trabalho.

A responsabilidade pelo trabalho doméstico e de cuidados, além dos preconceitos e restrições enfrentados durante toda a vida, também representam obstáculos para que as mulheres se insiram no mercado de trabalho com dignidade e protagonismo. Para que elas garantam autonomia sobre seus corpos e suas vidas, essa inserção é definitiva.

Portanto, aquelas e aqueles que lutam por um mundo de igualdade têm o compromisso de remover os obstáculos a mais que as mulheres enfrentam na sua caminhada rumo à autonomia e à liberdade. E, sendo assim, combater a violência, o assédio moral e sexual é tarefa de fundamental importância para construir uma escola melhor, que forme seres humanos críticos, capazes de construir um mundo de solidariedade e de igualdade para todas e todos.



## PARA COMEÇO DE CONVERSA

Todo mundo tem direito a trabalhar em um ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral e psicológica, com dignidade e responsabilidade. É disso que trata a Convenção 190 da OIT, que busca eliminar a violência e o assédio do mundo do trabalho.

O governo brasileiro deu início ao processo de ratificação da Convenção 190, processo que, quando concluído, representará o compromisso do país com a eliminação dessas práticas através de ações concretas. Quando do fechamento desta cartilha, a C190 estava em tramitação na Câmara dos Deputados.

Na escola, é importante sabermos identificar situações de assédio, seja consigo mesma(o), seja com as(os) colegas. É importante prevenir essas situações e combatê-las quando identificadas.

As mulheres são a maior parte das vítimas de assédio moral e sexual. No nosso caso, professoras e orientadoras educacionais, as mulheres são a maioria da categoria, o que faz com que esse debate ganhe ainda mais importância para o Magistério.

Há particularidades que fazem com que alguns setores sejam mais vulneráveis que outros, e é preciso que a atenção seja redobrada para proteger essas profissionais: professoras em regime de contratação temporária, por exemplo, que não têm estabilidade e têm acesso restrito a direitos em relação aos profissionais efetivos; e profissionais que atuam em escolas militarizadas, onde diversos casos de abuso de autoridade e de assédio foram revelados, inclusive pela imprensa, nos últimos anos.

A seguir, vamos compreender de que forma a Convenção 190 da OIT pode ser uma aliada no enfrentamento do assédio moral e sexual, e como ela pode ser uma ferramenta das mulheres na luta por igualdade.



## O QUE É OIT

OIT é a Organização Internacional do Trabalho, uma agência ligada à ONU – Organização das Nações Unidas.

Ela foi fundada em 1919 e tem uma estrutura tripartite, ou seja: é composta de forma paritária por representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores dos seus 187 Estados-membros. A composição paritária significa que cada segmento participa em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

O objetivo da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Uma das suas funções fundamentais é a elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, que são as convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações.

Todos estes instrumentos são discutidos e adotados pela Conferência Internacional do Trabalho, órgão máximo de decisão da OIT, que se reúne uma vez por ano.

O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

A OIT possui uma representação no Brasil desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história.

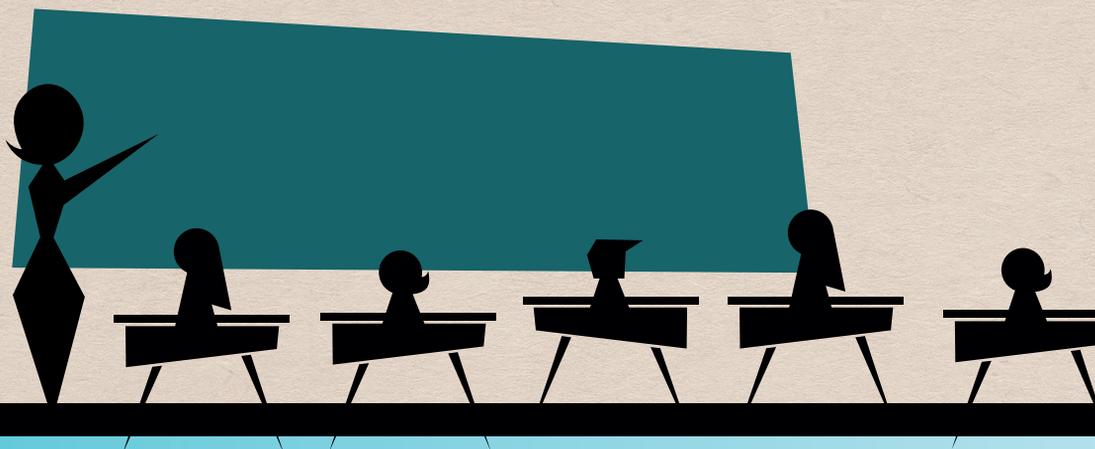


## O QUE É UMA CONVENÇÃO DA OIT

A convenção é um dos formatos possíveis para as Normas Internacionais do Trabalho. É um tratado internacional sujeito a ratificação por parte de cada um dos Estados-membros da OIT. As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. Hoje, são 190 convenções.

As normas da OIT configuram-se como importante instrumento de regulação da globalização, e contribuem muito para moldar as bases do direito do trabalho nos Estados-membros.

As Normas Internacionais do Trabalho são apoiadas por um sistema de controle que ajuda a assegurar que os países implementem as convenções que ratificam. A OIT examina regularmente a aplicação de normas nos Estados-membros e aponta as áreas onde elas poderiam ser mais bem aplicadas. Se houver algum problema na aplicação, a OIT procura ajudar os países através do diálogo social e político, e da assistência técnica.



## O QUE A ESCOLA TEM A VER COM A OIT

Cada local de trabalho tem suas particularidades. Há as fábricas, os escritórios, os hospitais, as escolas. Há diversas categorias que trabalham na rua, como garis e fiscais de trânsito, por exemplo. Cada um tem seus códigos próprios, vestimentas, jornadas de trabalho, relações hierárquicas. Mas todos são locais de trabalho, onde trabalhadores atuam e estão expostos à possibilidade de assédio, de superexploração, de precarização.

A escola é um lugar importante também porque a categoria do magistério é grande: milhares de professoras, professores, orientadoras e orientadores educacionais trabalhando nas escolas. É preciso acompanhar as relações de trabalho nesses locais, os salários, os direitos, as jornadas de trabalho, os casos de assédio.

Em 2015, a OIT publicou o trabalho *“Diretrizes de política da OIT relativas à promoção do trabalho digno para o pessoal da Educação Pré-Escolar”*. Nele, está registrado que “criar um ambiente de ensino e aprendizagem seguro e saudável supõe um local de trabalho sem violência, incluindo a ausência do assédio verbal ou *bullying*”. Uma escola, enquanto local de trabalho, onde o profissional da educação está exposto a assédio, não consegue realizar plenamente sua vocação educadora. A recomendação é válida para todas as etapas da educação escolar.



## O QUE É A CONVENÇÃO 190 DA OIT

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio em virtude do seu **sexo ou gênero**. O tratado afirma que essas práticas atingem majoritariamente as mulheres, e que isso pode impedi-las de permanecer e progredir no mercado de trabalho.

Conhecida pela sigla C190, a Convenção foi assinada em Genebra (Suíça), em 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Vinte e cinco países já ratificaram a convenção. Dessa forma, se comprometeram a implementar leis e regulamentos que previnam a violência e o assédio, garantam mecanismos de acolhimento da vítima e apliquem sanções a assediadores.

No Brasil, até o fechamento desta cartilha, a Convenção 190 da OIT havia sido enviada pelo presidente Lula à Câmara dos Deputados, onde segue em tramitação. O tratado só entrará em vigor após aprovação pela Câmara e Senado.

### SEXO

Características biológicas que diferenciam homens e mulheres. Geralmente, é determinado pelas genitálias.

### GÊNERO

Construção social atribuída ao sexo.





## O QUE É VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Segundo o texto da Convenção 190 da OIT, violência e assédio no mundo do trabalho refere-se a “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”.



## O QUE É TRABALHO DECENTE

A OIT define que trabalho decente é “trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

Portanto, o trabalho decente tem como prerrogativa o combate a todas as formas de discriminação, incluindo a de gênero.



## O QUE É IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MUNDO DO TRABALHO

Todas as pessoas, independente de raça, sexo, orientação sexual, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal ou social devem ter as mesmas oportunidades de emprego, progressão de carreira, desenvolvimento profissional.

Nessa perspectiva, a Convenção 156 da OIT reconhece que trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares devem ser amparados por políticas nacionais, e não ter essa condição como motivo para demissão. Segundo o texto, deve ser garantido a essas pessoas o direito de exercer suas demandas junto à família, “sem estarem sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares”.



Segundo o IBGE, no Brasil, mulheres dedicam o dobro de tempo dos homens às tarefas de cuidado, e 57% das mulheres de 36 a 55 anos cuidam de alguém.

## MULHERES E DIREITOS HUMANOS

A Unicef define que “direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Eles regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles”.

Na Plataforma de Ação de Pequim, resultado da IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, em 1995, é reconhecido que a desigualdade entre homens e mulheres é uma questão de direitos humanos, e não apenas uma situação decorrente de problemas econômicos e sociais a serem superados.

Por considerar que os direitos das mulheres são direitos humanos, a Plataforma indica “introduzir e/ou reforçar sanções penais, civis, trabalhistas ou administrativas na legislação, com o fim de punir e reparar os danos causados às mulheres e às meninas vítimas de violência de qualquer tipo, ocorrida no lar, no local de trabalho, na comunidade ou na sociedade”.





## DANOS À SAÚDE MENTAL

A manutenção de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual e moral é apresentada como uma das ações prioritárias para a saúde mental das mulheres. A conclusão é da pesquisa *“Esgotadas: O ponto de virada na saúde mental das mulheres”*, realizada pelo Instituto Think Olga.

Segundo o estudo, no Brasil, 7 em cada 10 pessoas diagnosticadas com depressão e ansiedade eram mulheres. Pelo levantamento, o descontentamento com o trabalho é apontado por 24% das mulheres.



## DANOS AO RESULTADO DO TRABALHO

A violência e o assédio prejudicam, sobretudo, a(o) assediado(a). Entretanto, as práticas também trazem consequências negativas a empresas/organizações e ao Estado.

Por exemplo: uma escola com professoras(es) e orientadoras(es) educacionais que sofrem violência e assédio terá repercussões como redução da produtividade, rotatividade de pessoal, absenteísmo (faltas), queda na qualidade do ensino. Já para o Estado, recairão custos com tratamentos médicos, despesas com benefícios sociais e gastos com processos administrativos e judiciais.

No DF, o cenário é crítico. De janeiro a abril de 2023, mais de 5,1 mil servidores da rede pública de ensino precisaram de atestado médico. Cerca de 26% tiraram a licença para tratar de transtornos mentais gerados, inclusive, por violência e assédio no trabalho. Desse grupo, 84,4% eram professores(as). O levantamento faz parte do boletim epidemiológico realizado pela Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor, da Secretaria de Planejamento do DF.



## MULHERES: PRINCIPAL ALVO

A cultura patriarcal, o machismo e a misoginia fazem com que as mulheres sejam o principal alvo do assédio e da violência no local de trabalho, principalmente as mães, as negras, as PCDs, as idosas, as lésbicas e as trans.

A pesquisa *“Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho”*, realizada pela Locomotiva/ Instituto Patrícia Galvão, em dezembro 2020, mostra que, no Brasil, 76% das trabalhadoras já sofreram violência e assédio no trabalho. Levantamento da empresa de gestão de recursos humanos Mindsight revelou que mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens em ambiente de trabalho, mas 97% das vítimas não denunciam o abuso.

Diante do cenário, fica claro que o Magistério Público, composto majoritariamente por mulheres, é uma categoria com índices ainda mais altos de pessoas vítimas de assédio e violência, em comparação com outras que têm maioria de homens nos postos de trabalho.

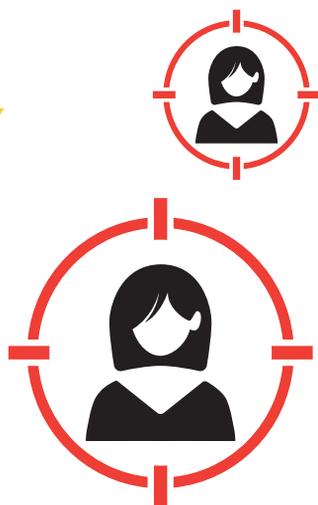


## O QUE FAZER?

Retaliação, ridicularização, falta de apoio e até mesmo demissão são ações voltadas às mulheres vítimas de violência e assédio. Pesquisa do Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC), realizada em 2020, mostra que 41% das pessoas se omitiram ao presenciar caso de assédio moral.

Além do cenário hostil às vítimas, a falta de informação sobre as ações a serem tomadas em caso de violência e assédio no trabalho ainda é uma realidade. Tudo isso desestimula a vítima a denunciar o assediador.

Para contribuir na correção desse cenário, buscamos no Tribunal Superior do Trabalho as orientações de como a vítima de assédio e violência no trabalho deve proceder, e como colegas podem ajudar nessa luta.



## A VÍTIMA

✓ Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;

✓ Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;

✓ Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;

✓ Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;

✓ Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e

✓ Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.



## OS COLEGAS

✓ Oferecer apoio à vítima;

✓ Disponibilizar-se como testemunha; e

✓ Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou



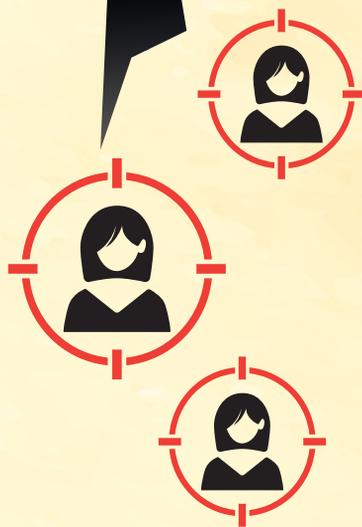
## NO SERVIÇO PÚBLICO

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.



## EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

- ✓ Retirar a autonomia do funcionário ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- ✓ Sobrecarregar o funcionário com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- ✓ Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais funcionários;
- ✓ Passar tarefas humilhantes;
- ✓ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- ✓ Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do funcionário;
- ✓ Não levar em conta seus problemas de saúde;
- ✓ Criticar a vida particular da vítima;
- ✓ Atribuir apelidos pejorativos;
- ✓ Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- ✓ Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;

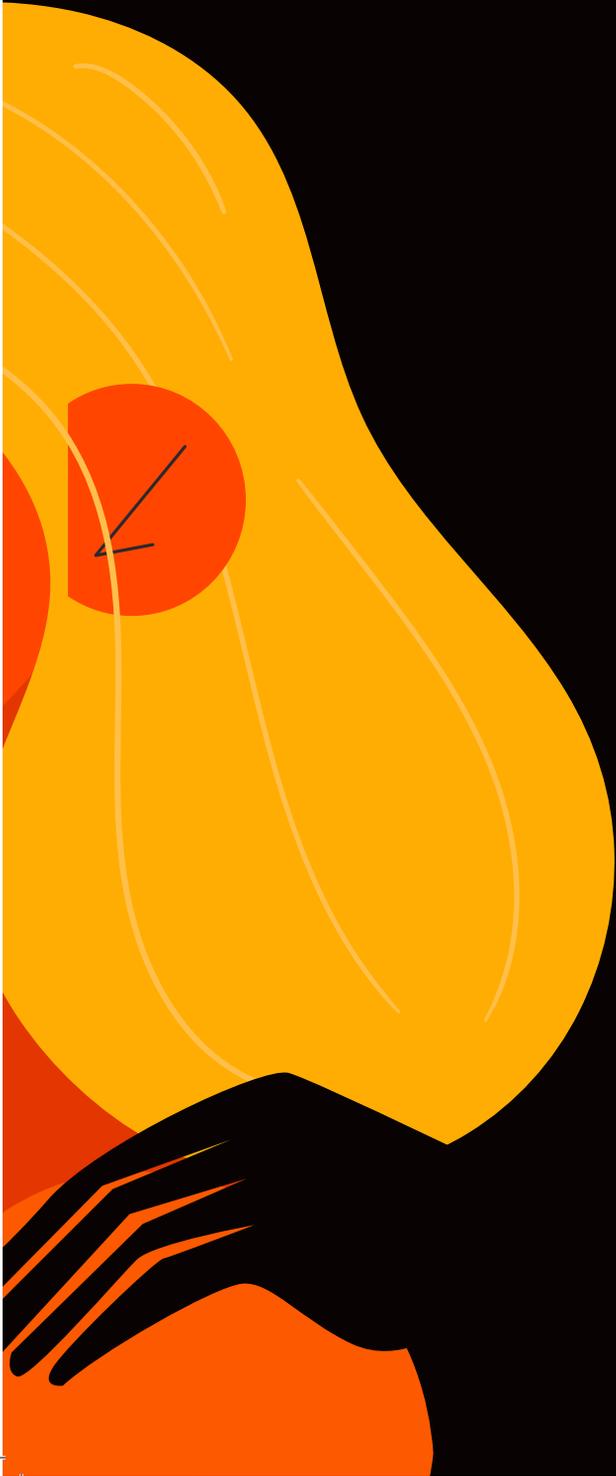




- ✓ Isolar fisicamente o funcionário para que não haja comunicação com os demais colegas;
- ✓ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- ✓ Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- ✓ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- ✓ Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o funcionário realize suas atividades;
- ✓ Vigilância excessiva;
- ✓ Limitar o número de vezes que o funcionário vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- ✓ Advertir arbitrariamente; e
- ✓ Instigar o controle de um funcionário por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

*(Fonte: Cartilha do Tribunal Superior do Trabalho)*





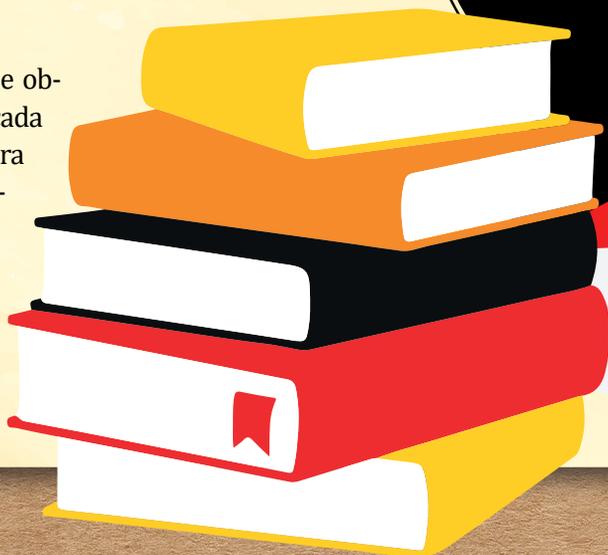
## COMBATER O ASSÉDIO MORAL NA ESCOLA PASSA POR ENTENDER A ESCOLA COMO LOCAL DE TRABALHO

A Convenção 190 da OIT traz uma contribuição importante para um contexto histórico em que o ambiente de trabalho tem sido cada vez mais contaminado por práticas de assédio. Essas práticas não devem ser naturalizadas, mas sim combatidas, para frear o adoecimento psíquico, a exaustão e o esgotamento das(os) profissionais.

Como vimos, todo local de trabalho está exposto à possibilidade de assédio. A escola é um local de trabalho como outro qualquer, mas com algumas especificidades. Muitas vezes, há uma confusão entre espaço público e privado que faz a escola parecer uma extensão da casa, misturando vida pessoal e profissional. Essa confusão pode causar graves prejuízos para a categoria.

Desempenhamos uma profissão que faz do afeto uma ferramenta de trabalho, e nós conhecemos bem a importância disso. O cuidado faz parte da relação professor-estudante. Infelizmente, há quem se aproprie dessa característica para desqualificar o nosso trabalho, como os governos que apelam para o “amor à causa” ou à “vocação natural de educadores” para desestimular greves e manter os salários baixos das(os) profissionais do Magistério Público.

Do ponto de vista prático e objetivo, sabemos quanto trabalho cada uma e cada um de nós leva para casa: a preparação de aulas, a produção de ferramentas pedagógicas, a correção de provas e avaliação de atividades. Essa extensão do local de trabalho para o lar contribui para ampliar uma



“confusão” que nubla o entendimento da escola como local de trabalho, onde podemos e devemos ter relações de afeto, porém, as formalidades também devem ser observadas para reduzirmos as chances de que situações de abuso ou assédio passem despercebidas pela própria vítima.

As práticas de assédio não se justificam pela necessidade de se alcançarem resultados, nem por alguém ter tido um dia ruim. Ninguém pode “descontar” problemas em ninguém, nem usar seu posto para perseguir desafetos, tampouco pode abusar do comprometimento que cada um e cada uma têm com seu trabalho. Quando entendemos que a escola é um local de trabalho e nós somos trabalhadores, fica mais fácil evitar que essas situações aconteçam e passem despercebidas.



## E ENTÃO...

Na luta contra o assédio moral no ambiente de trabalho, a solidariedade é uma arma fundamental. Não feche os olhos para situações de assédio que você presenciar, e não deixe a vítima se sentir sozinha diante dessa violência.

Se você passar por situações de assédio, procure ajuda, conforme as orientações que apontamos nesta cartilha. Acolher a si mesmo e aos colegas é uma ação importante!

A diretoria do Sinpro-DF também está à sua disposição para eliminar essa prática abusiva do cotidiano das escolas. Você também pode entrar em contato com a diretora ou o diretor do Sindicato que atua na sua regional.

O Sinpro-DF também oferece assessoria jurídica e atendimento psicológico, além de cursos de formação, seminários e atividades lúdicas onde é possível trocar experiências e acolhimento.

Vamos derrotar o assédio nas escolas e seguir firmes na construção de uma educação pública, gratuita, de qualidade, socialmente referenciada e libertadora para todas e todos!





