

## A ESSÊNCIA IMEDIATA DA CONVENÇÃO 190 A PARTIR DE SUA PLENA VIGÊNCIA\*

**César Arese**

A partir da vigência da Convenção 190 sobre violência e assédio o autor desdobra a definição de seu artigo primeiro. Encontra complexidade, amplitude, múltiplas nuances e impactos práticos.

### **Sumário:**

I. Poucos Estados, mas muito impacto. II O texto. III. A qualidade inaceitável dos comportamentos e práticas. IV. Elementos indiferentes. IV.A. Efetivação do dano. IV.B. Tempo ou forma. IV.C. Intencionalidade do dano. V. Variedade de danos. VI. Violência e assédio sexual ou de gênero. VII. A adoção nacional da definição. VIII. Projeção no campo de aplicação. IX. Conclusões.

### **A essência imediata da Convenção 190 a partir de sua plena vigência**

#### **I. Muito impacto**

Quatro anos após a aprovação em 2019 da Convenção 190 sobre violência e agressão no mundo do trabalho, foram registradas 31 ratificações, o que implica um alto nível de aceitação e um profundo impacto na consciência e na cultura jurídica internacional. Prova disso é a profusa bibliografia implementada no âmbito daquela organização [\[1\]](#), atividades de formação, investigações, etc. Mas o que resulta

\* Artigo traduzido do espanhol para o português por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore

---

César Arese

Doutor em Direito e Ciências Sociais e pós-doutorado. Professor de Direito do Trabalho na Universidade Nacional de Córdoba e Siglo XXI, Argentina. Especialista e conferencista em Direitos Humanos do Trabalho. Colaborador externo da Organização Internacional do Trabalho e conferencista no Centro Internacional de Treinamento da Organização Internacional do Trabalho, Turim, Itália.

juridicamente relevante é o que impacta para além da diversidade de capítulos, em todo o sistema de relações trabalhistas.

O primeiro elemento central é que se trata de um instrumento de Direitos Humanos que parte do mais essencial do direito universal: alcançar a dignidade, a igualdade, a liberdade e garantir o direito humano a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Assim parece em seu preâmbulo e em suas regras essenciais.

Além das indicações programáticas para políticas de Estado completas e a negociação coletiva, imediatamente implanta, entre outras reformas, uma nova ideia e prática da conciliação trabalhista administrativa e judicialmente, porque a transação, conciliação e os acordos de liberação são entrepostos pela substância dos direitos humanos inalienáveis, incorpora-se definitivamente a violência e o assédio como acidentes de trabalho e, sem esgotar o tema, dispõe-se da inversão do ônus, no lugar da inconstante sustentação do principal caso da Suprema Corte da Argentina no caso “Pellicori” [2].

Seria possível continuar com um extenso conjunto de apreciações, mas, começando do início, a Convenção 190 traz uma definição que está provocando estudos e debates. E isso é só o começo. Pode-se debater se a definição requer uma regulamentação, precisão, detalhamento na legislação de cada país. Entretanto, por parecer autossuficiente, não depende de tais condições, como ocorre em outras passagens do instrumento sob análise, os operadores do Direito devem prestar muita atenção ao complexo artigo primeiro.

Por sua gênese normativa, completude, condição de autoridade e caráter ecumênico, impacta globalmente em qualquer invocação, aplicação e interpretação realizada sobre a matéria. Isto mesmo quando um país não tenha ratificado esse instrumento, ou não tenha regulamentado sua vigência interna [3].

## II. O texto

Com o fim de facilitar a abordagem, transcreve-se o art. 1º da Convenção 190:

“1. Para 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, 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; e

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 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”.

### **III. A qualidade inaceitável dos comportamentos e práticas**

O conceito de conduta inaceitável é, certamente, dilatado. Ele pode ser lido em vários planos. Um, de ordem ética e moral e, portanto, somente repreensível nesse plano. Outro ponto de vista é a inaceitabilidade cultural, contextual ou subjetiva, pela qual um comportamento pode resultar inaceitável, segundo parâmetros dificilmente uniformizáveis a nível global.

Também se pode restringir ao fato de implicar as condutas ou práticas contrárias ao ordenamento jurídico, seja supranacional ou nacional, dando lugar às possíveis respostas punitivas. Nesse caso, será necessário que elas sejam tipificadas normativamente. De todos os modos, a inaceitabilidade de uma conduta como conceito segue sendo expansiva.

É importante enfatizar o olhar atribuído à subjetividade do comportamento violento ou assediador, porque o que pode caracterizá-lo para uma pessoa, pode não fazer o mesmo para outra. Mas, em todo caso, aprecia-se a partir da vítima.

Outro ponto de referência é que a violência e o assédio, os maus-tratos e outras figuras da violação da dignidade humana possuem apreciação no direito civil, penal e, obviamente, trabalhista, especificamente. Entretanto, o cruzamento normativo será feito com a definição básica do art. 1º da Convenção, no que se refere ao trabalho, segundo o campo compreendido.

### **IV. Elementos indiferentes**

#### **IV. A. Efetivação do dano**

A Convenção confere igual qualificação à conduta violenta ou assediadora que tenha ocorrido, que se ameace, que se anuncie, ou outra alternativa que se apresente

apropriada, a partir da vítima. A ameaça de um ato violento ou assediador produz efeitos por si e, obviamente, não é necessário que se concretizem os fatos para que se convertam em condutas juridicamente condenáveis.

Evidente que a simples ameaça, às vezes, tem o mesmo efeito que a produção do fato. É possível falar de uma prática, infração ou delito de perigo que não requer a produção do dano, de forma efetiva, para sua configuração [4].

#### IV. B. Tempo ou forma

Na definição da OIT, o ato violento ou assediador pode se produzir uma única vez, ou ser reiterado, o que dispensa uma discussão sobre se deve ser necessariamente sistemático e prolongar-se no tempo para ser definido como tal. Esse é um tema chave que define o padrão, porque na doutrina e jurisprudência, exige-se uma prática sistemática, repetida ou continuada. Isso porque um único ato, ou a repetição de atos, podem ser igualmente idôneos para produzir violência ou assédio no trabalho. Embora o artigo 1º trate do “conjunto de comportamentos”, ele não estabelece que seja mais de um, um sistema, uma continuidade ou complexo de atos, mas se refere ao universo de situações de violência e assédio que se está regulamentando e porque, logo se indica, podem-se manifestar de uma só vez, ou de modo reiterado.

#### IV. C. Intencionalidade do dano

No conceito da Convenção 190 basta que o comportamento ou prática tenha um objeto do dano, independente de efetivar ou concretizar sua produção. Isso surge da redação porque, embora estabeleça que as condutas “tenham por objeto”, segue com “causem ou sejam suscetíveis de causar”. Se suprimida a primeira parte, o que está admitido na própria redação, resta a efetiva produção ou a suscetibilidade de causar como tipo legal condenado. Basta causar ou ter o potencial de dano para considerar uma prática violenta ou assediadora. Se a prática causa ou pode causar dano, isso não depende do objeto, finalidade ou propósito que a tenha motivado.

Ainda que não exista uma intencionalidade danosa, carece do elemento subjetivo do dolo ou da culpa, se se produz a lesão, objetivamente, há responsabilidade e condenação. Gera-se responsabilidade objetiva, independente da finalidade ofensiva do sujeito ativo do ato violento ou assediador. De tal forma, a vítima deverá fornecer

indícios ou elementos suficientes da existência da patologia para fins de sua verificação, dispensando-se a prova do elemento subjetivo ou teleológico do autor ou provocador. Não se deve esquecer que se encara a violação dos direitos de dignidade e igualdade, como direitos fundamentais trabalhistas [5].

Esse raciocínio não é pacífico, porque se poderia dispensar a menção ao “objeto” do dano, como ocorre com outras definições; e se expressam argumentos contrários à dispensa do fato teleológico, dando margem à legislação nacional [6]. Claramente, a Convenção está centrada na proteção das vítimas, mais do que do autor da violência ou do assédio, como parece óbvio [7].

## V. Variedade de danos

Embora a violência e, principalmente, o assédio, sejam frequentemente identificados junto ao dano psicológico, como se verá adiante, compreendem, sim, o dano físico direto e o psicológico, mas, além deles, o econômico e sexual que possa ser causado direta ou imediatamente, bem como danos indiretos ou mediados.

O tratamento é integral, como a reparação e a remediação são integrais. Em outras palavras, compreende tanto a morte, como outras lesões físicas, como as alterações psicológicas, os danos financeiros, a perda de emprego, danos morais, gastos, perda de oportunidades, projeto de vida, etc. [8].

## VI. Violência e assédio sexual ou de gênero

A Convenção teve impulso, origem e especial ponderação nas questões de gênero. Outorga especial consideração à violência de gênero, não somente na referência geral à definição, mas na ponderação de condutas e danos. Claramente, nota-se, aqui, a influência do movimento feminista e a preponderância atribuída à condição de gênero na estrutura da Convenção.

O fato de a definição trazer uma seção especial dedicada à violência de gênero abre um amplo campo de aplicação da Convenção, incluindo a identificação e a diversidade de gênero.

Esse foi um tema de especial debate na Conferência, porque o projeto da Recomendação 206 aludia como grupo vulnerável o setor LGBT, segundo a referência genérica do art. 6º da Convenção. Ele foi substituído pela interpretação geral em matéria de direitos humanos, mas, obviamente, esse grupo está sob a proteção da Convenção

190 [9].

O debate na Conferência da OIT abordou, detalhadamente, o conceito de grupos vulneráveis objetos de especial proteção, porque a inclusão das “pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, interessesexuais e não conformantes de gênero”, no projeto da recomendação da Convenção, que sofreu a oposição do grupo de países africanos e da Rússia. Foram notadas outras fortes divergências, entretanto, o diálogo tripartite entre governos, empresários e trabalhadores permitiu difíceis consensos e a aprovação da Convenção, que é acompanhada por uma recomendação.

Por outro lado, a Convenção 190 deve ser operacionalizada com a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW), como expressamente indicado no preâmbulo, mas também com outros instrumentos, como a *Convenção Interamericana para Prevenir, Sancionar e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Belém do Pará); e *Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*, de 2013 (art. 1º. ao 4º.) [10], que voltam-se aos direitos de gênero, frente à violência, e são marcos incontornáveis. Evidente que isso demanda estudo, conhecimento, aprofundamento e aplicação complementar e interrelacionada de uma grande quantidade de normas e instrumentos estabelecidos como condições de sua aplicação e interpretação. Esse é um grande desafio para operadores do direito.

## VII. A adoção nacional da definição

É sabido que a ratificação da Convenção a converte em norma mínima, ou piso, a partir da qual a legislação nacional não pode reduzir direitos. Essa operação deve respeitar integralmente a diretiva da norma da OIT. Quanto à diferenciação entre os conceitos de violência e assédio, claramente, a derivação se deu pelas dificuldades na distinção e, por outro lado, pela natureza geral, diretiva e estrutural da Convenção.

Como se pode apreciar, a Convenção é, certamente, genérica, não diferencia violência e assédio, nem tipifica as condutas ou práticas concretas que abrange. Atenta-se mais às consequências dos atos para, então, voltar-se aos comportamentos que podem ser qualificados como tal.

É uma espécie de caminho inverso, desde os dados e as vítimas até as práticas condenáveis dentro da qualificação da violência e assédio. Indica um marco a ser preenchido pela legislação, interpretação e pela jurisprudência, mas, ao mesmo tempo, é um conteúdo ou piso mínimo, a partir do qual sua aplicação deve operar.

Quanto à amplitude da definição, poderia se dizer que a ambiguidade ameaça contra a aplicação concreta e precisa da norma. Mas, ao mesmo tempo, abre a ideia de violência e assédio como condutas para sua aplicação concreta a cada caso e, inclusive, que uma legislação nacional ou as convenções coletivas concretizem detalhamentos, pontuações, especificações que esclareçam e permitam a aplicação completa e diferenciada da Convenção.

### VIII. Projeção no campo de aplicação

Os art. 2º e 3º da Convenção definem os âmbitos pessoal e ocasional de aplicação da Convenção 190. Em primeiro lugar, protege os “trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho”, mas não só ao assalariado típico em relação de dependência estável, mas também àqueles que não estão em uma relação estável, aprendizes e qualquer que seja a situação contratual, as pessoas em formação, incluídos os estagiários e os aprendizes, os trabalhadores despedidos, as pessoas em busca de emprego e os candidatos a uma vaga, em todos os setores da economia, tanto formal como informal, seja em zonas urbanas ou rurais. No caso dos trabalhadores da economia informal, a Convenção se estende a um amplo espectro de atividades e trabalhadores nem sempre visíveis para o Direito do Trabalho, segundo a Recomendação 204, sobre a transição da economia informal à economia formal, de 2015 [11].

Embora nos estudos prévios e no projeto da Convenção da OIT tenha se incluído como vítimas e como eventuais autores de atos de violência e assédio no mundo do trabalho “os empregadores ou trabalhadores, ou seus respectivos representantes”, essa disposição foi retirada no último debate, no momento de troca de emendas e opiniões, que ocorreu durante dois dias. O Grupo de Trabalhadores foi especialmente intransigente em negar a inclusão dos empregadores como vítimas de assédio e violência no trabalho, com o fim de evitar, segundo as discussões, que esse setor se vitimize, por exemplo, quando os sindicatos atuam coletivamente, no exercício de medidas de ação direta.

Quanto à **ocasionalidade** da produção de violência e de assédio no trabalho, o art. 3º. da Convenção indica que se aplica à violência e ao assédio, no mundo de trabalho, que ocorrem “durante o trabalho, em relação com o trabalho ou como resultado do mesmo”, vale dizer que inclui o conceito amplo de ocasião e de percurso (*in itinere*), como cenário possível de sua produção, tanto na esfera privada como pública [12].

De tal maneira, o escopo de aplicação da Convenção é suficientemente generoso para alcançar uma diversidade de situações, cujo centro de imputação é o trabalhador e seu direito a um mundo livre de violência e assédio.

## **IX. Conclusões**

A definição de violência e assédio no mundo do trabalho da Convenção 190 apresenta, definitivamente, várias questões de forte impacto, a saber:

A. Dois elementos centrais de aplicação: 1. Seu pertencimento ao elenco de direitos humanos com suas diretrizes operacionais e interpretação sobre a base da universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelação dos direitos humanos, tanto os direitos civis e políticos, como os econômicos, sociais e culturais e sua natureza inalienável e irrenunciável, iguais e não discriminatórios. 2. O impulso e a marcação do componente de gênero em todas as configurações prescritivas da Convenção e sua recomendação.

B. Seu caráter amplo e inclusivo.

C. Estar destinada a ser adaptada por legislação, convenções coletivas, protocolos, regulamentos, sentença, e qualquer outro instrumento que referencie à patologia da violência e do assédio no mundo do trabalho.

D. As sinalizações do caráter inaceitável dos comportamentos e práticas, e a consequente inalienabilidade do direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio; a indiferença da efetivação do dano, da manifestação no tempo ou na forma, do objeto ou finalidade dos danos para se configurar a existência da violência ou do assédio no mundo do trabalho, a admissão da variedade aberta de danos.

E. A amplitude do campo de projeção pessoal e espacial às figuras não contempladas dentro do conceito de relação de dependência, incluindo a ocasionalidade, para a verificação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

F. Em suma, a Convenção 190, tão somente a partir de sua definição, e a partir de 2022, aparece como um imenso desafio para os operadores do Direito em todos os níveis.

[1]

[https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=violencia&locale=es\\_ES](https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=violencia&locale=es_ES)

[2]

Ver: Arese, César, Tres impactos procesales del Convenio 190: crisis de la conciliación del art. 15 LCT, reconfiguración de la LRT e inversión de cargas probatorias (sin "Pellicori"), *Revista Derecho Laboral*, Ed, Rubinzal Culzoni, II, 2021.

[3]

As primeiras considerações sobre a definição da Convenção aparecem em uma seção do meu trabalho, *El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral*, *Revista Derecho Laboral Actualidad*, Tomo: 2019, 2, p. 17; e se ampliaram em *La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190*, na Revista Jurídica del Trabajo, n. 6, Montevideo, set./dez. 2021, p, 104.

[4]

Molina Navarrete, Cristóbal, Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Adenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021, p. 91. Ver, seção 2,2: *De la cuestión definitoria a la cuestión tipológica: ni la intención ni el resultado son elementos del tipo jurídico acoso moral laboral*.

[5]

Ribeiro Costa, Ana Cristina, em *El contenido del Convenio 190 de la organización internacional del trabajo: definiciones y ámbito de aplicación -¿"vino nuevo en odres viejos" ?*, In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021. p. 29, indica: "O conceito não inclui o objetivo ou efeito de atentar contra a dignidade da vítima ou outros direitos fundamentais da vítima, nem se requer motivos discriminatórios. A noção, portanto, gira em função do dano ou possível dano, mas não o confunde nem o faz coincidir com uma violação dos direitos fundamentais". Pode ser mais clara a versão original, em inglês – "*that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm*" – e, nem tanto, em francês – "*qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique*". Na versão em espanhol, não há a vírgula antes da conjunção "ou", o que faz parecer que somente ao segundo segmento haverá uma alternativa (que causem ou sejam suscetíveis de causar), e se pode discutir se as três alternativas o são ou não (ter como objetivo, causar, ser suscetíveis de causar). Mas o certo é que, na versão inglesa, as três são alternativas: basta que haja a intenção de causar dano, ou cause dano, ou seja suscetível de causar dano.

[6]

Correa Carrasco, Manuel, em *El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el Convenio 190 OIT*. In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021 p. 17, desenvolve duas posturas possíveis frente à definição: a) A objetiva. A criação de um ambiente humilhante e ofensivo para a pessoa assediada é causada por atos imputáveis ao assediador. Por outro lado, b) Os atos violentos ou assediadores devem responder a uma finalidade tendente a causar prejuízos. Afirma que a definição integra os dois conceitos

e a possibilidade de que a vítima tenha danos em seu patrimônio, em sua saúde psicofísica, ou em sua empregabilidade “não impede que se considere que toda a conduta assediadora supõe, em si, uma lesão em sua integridade moral”. “Em outras palavras – diz –, a diferença entre aqueles danos que podem ou não estar presentes nos processos de assédio, o dano moral é consubstancial à conduta assediadora”. Ele conclui atribuindo a interpretação restritiva ou diferenciadora, indicando que não deve se fazer uma transferência da constrição dogmática da responsabilidade objetiva a todos os casos de violência ou assédio. Indica: 1) No caso de assédio moral, a conduta assediadora não é, essencialmente, uma conduta discriminatória; 2) O elemento teleológico (intenção ou propósito de causar um prejuízo) é inerente à conduta assediadora, já que confere unidade de sentido ao conjunto de atos (de diversa índole e temporalmente dispersos) nos quais aquela se expressa que, de outro modo, poderiam ser irrelevantes ou anódinas; 3) O elemento intencional é determinante para diferenciar o assédio de outros fenômenos, aparentemente semelhantes e vinculados a práticas que supõem um exercício abusivo ou desviado das faculdades diretivas; 4) Trata-se de um elemento decisivo para diferenciar os distintos tipos de assédio. Ou seja, se se abstrai o propósito ou a finalidade pretendida pelo assediador (deduzidos de seus atos e que definem a conduta assediadora) e somente se atribui relevância aos efeitos sobre o mundo do trabalho e a vítima, seria difícil determinar perante que tipo de assédio nos deparamos em cada caso (moral, sexual ou discriminatório); 5) Diferentemente da violência física, que pode ser fruto de um surto ou conduta reativa, estamos perante fenômenos que se caracterizam geralmente por constituir ou desencadear um processo, o que leva implícita uma certa premeditação.

**[7]**

Pons Carmena, María, *Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190*, em *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, v. 1, n. 2, 2020, p. 38, referenciada por Ana Cristina Ribeiro Costa, In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). *AAVV, Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021, p. 29, esclarecendo que, a pesar de concordar com Correa Carrasco sobre o elemento da vontade, “a autora reconhece, no entanto, que o elemento objetivo prevalece e que a Convenção se centra, especialmente, na produção de um dano”.

**[8]**

Ver art. 1º. e 2º. da *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar toda a Forma de Violência contra a Mulher*. O art. 5º. da Lei 26.485 define os tipos de violência contra a mulher de caráter físico, sexual, psicológico, econômico, patrimonial e simbólico. O art. 6º. define a violência no âmbito do trabalho. A violência “econômica e patrimonial” é tratada assim: “A que visa ocasionar prejuízo aos recursos econômicos ou patrimoniais da mulher, através de: a) A perturbação da posse, detenção ou propriedade de seus bens; b) A perda, subtração, destruição, retenção ou distração indevida de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos patrimoniais; c) A limitação dos recursos econômicos destinados a satisfazer suas necessidades ou privação dos meios indispensáveis para viver uma vida digna; d) A limitação ou controle de sua renda, assim como o recebimento de um salário inferior por igual tarefa, dentro de um mesmo lugar de trabalho”.

**[9]**

Art. 13. “A referência aos grupos vulneráveis e aos grupos em situação de vulnerabilidade, no artigo 6º. da Convenção deveria ser interpretado em conformidade com as normas internacionais do trabalho e

os instrumentos internacionais sobre direitos humanos aplicáveis”.

**[10]**

Art. 4. “Os Estados que se comprometem a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de discriminação e intolerância, incluindo. (...) iv. A violência motivada por qualquer um dos critérios enunciados no artigo 1.1”.

**[11]**

Art. 4. A presente Recomendação se aplica a todos os trabalhadores e todas as unidades econômicas da economia informal, incluindo as empresas, os empresários e os espaços e, em particular, a: a) Àqueles que possuem e exploram unidades econômicas da economia informal, como: i) Os trabalhadores autônomos; b) Os empregadores; e iii) Os membros de cooperativas e de unidades da economia social e solidária; b) Os trabalhadores familiares auxiliares que, autonomamente, trabalham em unidades econômicas da economia formal ou informal; c) os trabalhadores assalariados com empregos informais que trabalham em empresas formais ou em unidades econômicas da economia informal, ou para elas, incluindo, entre outros, os que estão em situação de subcontratação, ou que trabalham em cadeias de fornecimento, ou como trabalhadores domésticos remunerados; e d) Os trabalhadores cujas relações de trabalho não são reconhecidas ou regulamentadas”.

**[12]**

“a) No local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados, quando são um local de trabalho; b) Nos lugares onde o trabalhador é remunerado, descansa ou faz refeições, ou usa as instalações sanitárias, de higiene e vestuário; c) Durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais ou de formação, relacionadas com o trabalho; d) Através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; e) No alojamento fornecido pelo empregador; e f) Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho”.

Publicado em RC D 66/2022