

<sup>1</sup>PERGUNTAS E RESPOSTAS:

# Convenção da OIT sobre violência e assédio: cinco questões-chave

É a primeira vez que a violência e o assédio no mundo do trabalho são incluídos nos novos padrões internacionais de trabalho, adotados na Conferência Internacional do Trabalho do Centenário e agora abertas à ratificação pelos Estados Membros da OIT.

## **Qual é a importância da Convenção (n.º 190) e Recomendação (n.º 206) sobre Violência e Assédio, 2019?**

O processo por trás desses instrumentos começou em 2015, e – com o recente protesto global contra a violência e o assédio – sua adoção não poderia ser mais oportuna ou relevante. A Convenção é forte e prática. Juntamente com a Recomendação, a Convenção no. 190 prevê um quadro de ação claro e uma oportunidade para definir um futuro de trabalho baseado na dignidade e no respeito, livre de violência e de assédio. O direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio nunca foi claramente articulado em um tratado internacional. Reconhece também que tais comportamentos podem constituir uma violação ou abuso de direitos humanos.

Estes instrumentos – o primeiro do segundo século da OIT – também reafirmam o papel crucial de definição de padrões da OIT. São evidências tangíveis do valor duradouro e da força do diálogo social e da tripartida, e o diálogo social e a tripartida serão essenciais para a sua implementação a nível nacional.

## **Que tipo de atos são incluídos na definição da “violência e assédio”?**

As definições variam e as linhas são frequentemente indefinidas. Por exemplo, o “assédio” sexual é frequentemente classificado como uma forma de “violência” com base no gênero. Esta é a razão pela qual a Conferência (a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho) tomou uma abordagem pragmática, definindo a violência e o assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “visam, causam, ou são susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico”. E isso potencialmente abrange o abuso físico, abuso verbal, intimidação, assédio moral, assédio sexual, ameaças e perseguição, entre outras práticas. A Convenção também tem em conta o facto de que hoje em dia os trabalhos nem sempre ocorrem num local de trabalho físico; por exemplo, abrange as comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as atividades pela TIC.

## **Quem será protegido pela Convenção?**

O destaque da Convenção sobre a inclusividade é muito importante. Significa que todos os que trabalham são protegidos, independentemente do estatuto contratual, incluindo os estagiários, os voluntários, os candidatos a

---

<sup>1</sup> Texto original disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_711891/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang--en/index.htm)

emprego e as pessoas que exercem a autoridade de um empregador. Aplica-se aos sectores público e privado, à economia formal e informal e às zonas urbanas e rurais.

Alguns grupos e trabalhadores em determinados sectores, profissões e modalidades de trabalho são reconhecidos como especialmente vulneráveis à violência e ao assédio; por exemplo, na área da saúde, do transporte, da educação e do trabalho doméstico, ou o trabalho nocturno ou os trabalhos em áreas isoladas. Os sectores específicos de cada país serão identificados através de uma consulta tripartida.

A violência e o assédio com base no género são especificamente destacados, e a abordagem também tem em conta terceiros (por exemplo, os clientes, os consumidores, os prestadores de serviços e os doentes), porque podem ser vítimas, bem como os autores.

É importante ressaltar que o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho também está incluído. Sendo isso um passo significativo para colocar a violência doméstica fora das sombras, e mudar as atitudes. A Recomendação também estabelece medidas práticas, incluindo a licença para as vítimas, os regimes de trabalho flexíveis, e a sensibilização.

### **É possível a Convenção mudar atitudes?**

Mudar atitudes nunca é fácil, mas é essencial se quisermos eliminar a violência e o assédio do mundo do trabalho. A adoção de instrumentos fortes como este envia uma mensagem poderosa. Torna visível o invisível, reconhecendo a difusão e inaceitabilidade da violência e do assédio.

Precisamos de abordar sobre as causas subjacentes, incluindo a multiplicidade e interseção das formas de discriminação, estereótipos de género e relações de poder desigual com base no género.

As avaliações de risco no local de trabalho, conforme estabelecidas na Convenção e de forma mais detalhada na Recomendação, também podem ajudar a mudar atitudes, pois podem levar em conta fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio (como as normas de género, culturais e sociais). A Convenção e a Recomendação também chamam a atenção para as medidas de formação e de sensibilização.

### **Quando entrará em vigor?**

Tal como na maioria das Convenções da OIT, a Convenção n.º 190 entrará em vigor 12 meses após a sua ratificação por dois Estados-Membros. Dado o elevado nível de apoio indicado quando foi adotado, estamos confiantes de que entrará em vigor rapidamente.

Porém a Convenção terá um efeito mesmo antes disso. Todos os Estados-Membros são obrigados a levá-la à atenção de suas autoridades nacionais competentes, o que garante que as questões recebem visibilidade a nível nacional e internacional.