



► Síntese da OIT

Maio 2020

Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia

Esta síntese destaca a relevância da Convenção da OIT sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, 2019 (N.º 190) na atual pandemia de Covid-19.¹ Apresenta exemplos de violência e assédio relacionados com o trabalho que foram denunciados em vários países no contexto da Covid-19 e refere disposições específicas da Convenção (N.º 190) e da Recomendação (N.º 206) que a complementa e que podem ajudar a prevenir e a resolver essas situações.²

A violência e o assédio são inaceitáveis em qualquer lugar e em qualquer momento, seja em tempos de prosperidade ou de crise. O risco de violência e assédio é ainda mais elevado em tempos de crise: o surto da COVID-19 tem sido uma constatação negativa disso mesmo. A abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho tem sido uma prioridade para a OIT, e o trabalho nesta área tornou-se mais pertinente do que nunca. Em 2019, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, expressando um compromisso claro para com um mundo do trabalho livre de violência e assédio.³

Adotou igualmente as primeiras normas internacionais do trabalho sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nomeadamente a Convenção da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho de 2019 (N.º 190) e a Recomendação que a complementa (N.º 206). O quadro definido nestes instrumentos define um roteiro claro para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, contribuindo desta forma para a realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente no contexto da COVID-19.

A Convenção (N.º 190) reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio. Define a violência e o assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos”. Esta definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição. Associada à sua Recomendação complementar (N.º 206), estabelece um quadro comum de ações para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho.⁴

É necessário adotar medidas urgentes no contexto da pandemia da COVID-19 para garantir o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, não apenas durante e após o surto, mas também para promover uma recuperação sustentável e uma maior resiliência para enfrentar futuras crises. Os esforços para ratificar a Convenção (N.º 190) e implementar ambas, a Convenção e a Recomendação deverão ser um elemento-chave da resposta e das medidas de recuperação.

1. Ver [COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#) e [Protection of Migrant Worker during the COVID-19 Pandemic](#)
2. [ILO Violence and Harassment Convention](#), 2019 (N.º 190).
3. [Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho](#), 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 2019).
4. Ver [ILO Series of technical briefs: Violence and harassment in the world of work](#).

Doze razões pelas quais a ratificação da Convenção (N.º 190) e a sua implementação, em conjunto com a Recomendação N.º 206, são importantes para a resposta e recuperação da pandemia de COVID-19:

<p>1. Prevenir e combater o crescimento da violência e do assédio que extravasa as instalações físicas do local de trabalho. A pandemia da COVID-19 modificou a forma como muitas pessoas trabalham, clarificando quais os locais onde a violência e o assédio relacionados com o trabalho podem ocorrer, seja na economia formal ou informal. Em muitos países foram registados casos de cloro atirado às enfermeiras durante as suas deslocações de e para o local de trabalho, ou de trabalhadores de mercearias agredidos ou abusados verbalmente pelos clientes devido à escassez de oferta. O crescente teletrabalho parece também estar a traduzir-se num aumento da cyberperseguição (<i>cyberbullying</i>).</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) protege contra todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho. A Convenção parte de um conceito amplo do “mundo do trabalho” que contempla o facto de atualmente o trabalho nem sempre se efetuar num local de trabalho físico. Abrange, por exemplo, a violência e o assédio que ocorrem durante as deslocações de e para o local de trabalho, no alojamento fornecido pelo empregador ou através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as proporcionadas pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC) (artigo 3º).</p>
<p>2. Para proteger todas as pessoas no mundo do trabalho. Durante a COVID-19, muitas competências foram postas ao serviço do combate à pandemia. Estudantes de medicina e pessoal médico e de enfermagem na reforma juntaram-se às fileiras de quem trabalha nos serviços de saúde; as pessoas que se dedicam à costura produziram equipamento de proteção sem custos; e pessoas voluntárias juntaram-se a organizações e associações nos seus esforços para distribuir os produtos alimentares essenciais.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) protege todas as pessoas no mundo do trabalho. A C190 assenta no entendimento de que ninguém deve ser sujeito a violência e assédio no mundo do trabalho. Protege os trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo quem trabalha por conta de outrem, de acordo com a legislação e práticas nacionais, as pessoas que trabalham independentemente da sua situação contratual, as pessoas em formação, incluindo em estágio e aprendizes, as pessoas que foram despedidas, em voluntariado, pessoas candidatas à procura de emprego e as pessoas que exercem a autoridade, as obrigações ou as responsabilidades de um empregador (artigo 2º).</p>
<p>3. Combater a violência e o assédio de uma forma abrangente. A crise da COVID-19 demonstrou que são necessárias ações e medidas em diferentes áreas jurídica e política para combater eficazmente a violência e o assédio no mundo do trabalho. Por exemplo, os trabalhadores e trabalhadoras migrantes em situações vulneráveis têm denunciado riscos acrescidos de violência e assédio por parte das autoridades responsáveis pelo controlo fronteiriço, quando abandonam o país de acolhimento na sequência de terem perdido o seu emprego.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) e a Recomendação (N.º 206) assentam na adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e que tenha em consideração a dimensão de género, em consulta com os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores. Esta abordagem prevê ações em todos os domínios em causa, incluindo em matéria de trabalho, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho, legislação, regulamentação e políticas em matéria penal e de migração, através da negociação coletiva. Ao adotar esta abordagem, a Convenção (N.º 190) identifica os papéis distintos e complementares e as funções dos governos, dos empregadores, dos trabalhadores e das suas respetivas organizações, considerando a natureza e extensão variáveis das suas responsabilidades (artigo 4º).</p>
<p>4. Prevenir e combater o crescimento da violência e do assédio sexual. A COVID-19 exacerbou ainda mais os estereótipos de género e as masculinidades violentas, conduzindo a um aumento do trabalho não remunerado de prestação de cuidados para as mulheres. Esta situação, associada a uma maior insegurança financeira e desemprego, conduziu a um aumento da violência e do assédio de género e, mais especificamente, da violência doméstica contra mulheres e raparigas.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) prevê medidas específicas para combater a violência e o assédio de género. Reconhece que a violência e o assédio de género afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas. Reconhece igualmente que uma abordagem que tenha em conta as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de género, a discriminação múltipla e a interseccionalidade e relações de poder desiguais em função do sexo, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho (Preâmbulo, artigos 1º, 4º, 5º e 10º C190, e paras. 16-18 R206).</p>

<p>5. Atenuar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho. O confinamento e o recolher obrigatório impostos para combater a epidemia de COVID-19 forçam as pessoas a permanecerem em casa e, sempre que possível, a trabalharem a partir de casa. Para muitas, a casa é agora o seu local de trabalho, o que comporta riscos acrescidos de violência e assédio. Desde o início do surto da COVID-19, registaram-se em muitos países picos alarmantes de violência doméstica, especialmente contra mulheres e pessoas com deficiência, mas também contra homens. A violência doméstica tem um impacto em termos de saúde, segurança e produtividade dos trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas envolvidas, bem como na sua capacidade de integração, permanência e evolução no mercado de trabalho.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) reconhece a ligação entre a violência doméstica e o mundo do trabalho. Convida os Estados-membros a reconhecerem os efeitos da violência doméstica e a mitigarem o seu impacto no mundo do trabalho. A Recomendação (N.º 206) completa a Convenção (N.º 190), estabelecendo algumas medidas específicas que podem ser adotadas, nomeadamente licenças para as vítimas de violência doméstica, modalidades de trabalho flexíveis, proteção temporária contra o despedimento, inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho e sensibilização para os seus efeitos (álínea f) do artigo 10.º e para. 18 da R206.</p>
<p>6. Prevenir e combater a ciberperseguição. Devido à COVID-19, milhões de pessoas estão a trabalhar a partir de casa utilizando as TIC. Ainda que o teletrabalho possa reduzir as formas de violência e assédio que exigem um contato pessoal, o recurso generalizado ao teletrabalho pode implicar um risco acrescido de violência e assédio por meios tecnológicos (frequentemente conhecido como “ciberperseguição”).</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) também se aplica à ciberperseguição. Ao abranger todas as formas de violência e assédio que ocorram, estejam relacionadas com ou resultem do trabalho, a Convenção (N.º 190) alarga o seu âmbito de aplicação à proteção contra a violência e o assédio através das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as permitidas pelas TIC (artigo 3.º).</p>
<p>7. Proteger as pessoas que se encontram ainda mais expostas à violência e ao assédio em determinados setores, profissões e modalidades de trabalho. A COVID-19 intensificou a violência e o assédio em alguns setores, profissões e formas de organização do trabalho, como é o caso da saúde e o serviço social, dos serviços de emergência, do trabalho doméstico, ou do trabalho noturno ou isolado, que já apresentavam elevados níveis de exposição mesmo antes da pandemia.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) reconhece que alguns setores, profissões e formas de organização do trabalho, como a saúde, os transportes, a educação e o trabalho doméstico, ou o trabalho noturno ou em áreas isoladas, poderão ser mais suscetíveis de exposição à violência e ao assédio. Exige ainda que os Estados-membros, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidas, identifiquem esses setores e tomem medidas para proteger eficazmente as pessoas em causa (artigo 8.º C190 e para. 9 R206).</p>
<p>8. Garantir a proteção das pessoas que trabalham na economia informal. A COVID-19 está a ter um impacto dramático nos meios de subsistência e bem-estar de muitas pessoas que trabalham na economia informal. O confinamento, o recolher obrigatório e a restrição da mobilidade podem agravar o risco já de si elevado de violência e assédio por parte de clientes, terceiros ou autoridades locais. Em muitos países, feirantes ou pessoas da venda ambulante têm denunciado violentas represálias ou assédio por parte da polícia por se encontrarem em espaços públicos, ainda que estejam a trabalhar por necessidade ou a prestar serviços essenciais.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) alarga o âmbito da proteção aos trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas envolvidas na economia informal, reconhecendo o seu direito a não serem vítimas de violência e assédio e que as autoridades públicas desempenham um papel importante na garantia da sua proteção (artigo 8.º C190, e para. 11 R206).</p>
<p>9. Garantir a igualdade e a não discriminação das pessoas em situação de vulnerabilidade. A COVID-19 intensifica o estigma, a discriminação, a violência e o assédio de grupos vulneráveis. Por exemplo, as populações indígenas denunciaram a falta de informação nas suas línguas sobre as estratégias de prevenção da pandemia COVID-19 e sobre a forma de aceder aos serviços de saúde e de apoio em caso de violência e assédio. Quando se cruzam múltiplas formas de discriminação com base em diferentes características pessoais, o impacto pode ser ainda mais grave.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) menciona explicitamente os trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas de um ou mais grupos vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade que sejam desproporcionadamente afetadas pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho, e apela à adoção de leis, regulamentos e políticas que garantam o seu direito à igualdade e à não discriminação (artigo 5.º, C190.º e paras. 10-13 R206).</p>
<p>10. Adotar, adaptar e implementar medidas no local de trabalho em matéria de violência e assédio. A crise causada pela pandemia COVID-19 demonstrou que uma série de fatores pode conduzir ou aumentar o risco de violência e assédio, tais como más condições de trabalho, stress, estigma e discriminação. Por exemplo, as pessoas que trabalham no setor da saúde e dos cuidados de saúde foram assediadas devido à sua exposição à COVID-19; simultaneamente, a escassez de pessoal, de equipamento de proteção individual e de instalações gerou um ambiente de trabalho tenso, conduzindo a um maior risco de violência e assédio por parte de clientes e das respetivas famílias, de colegas e da administração. Neste contexto, foram adotadas medidas para rever e implementar avaliações de risco de SST no local de trabalho e instituir medidas preventivas e de controlo para proteger a segurança e saúde contra a COVID-19, e os riscos inerentes que possam conduzir à violência e ao assédio.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) apela à adoção de políticas em matéria de violência e assédio no local de trabalho e à avaliação de todos os fatores associados como parte do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (SST) e da avaliação dos riscos de SST no local de trabalho. A Convenção, conjugada com a Recomendação (N.º 206), fornece orientações claras que poderão ajudar empregadores e trabalhadores a identificar os perigos, avaliar os riscos de violência e assédio e a adotar medidas eficazes para proteger a segurança, a saúde e o bem-estar de todas as pessoas no trabalho, nomeadamente no contexto da COVID-19 (art. 9.º C190 e paras. 8 e 18 R206).</p>

<p>11. Assegurar uma comunicação segura, justa e efetiva e meios de recurso adequados e eficazes. A COVID-19 demonstrou que os serviços de apoio e o acesso à justiça para responder à violência e ao assédio são essenciais e devem continuar a funcionar eficazmente, mesmo durante o confinamento ou outras formas de isolamento social. Alguns países introduziram medidas específicas para garantir o acesso aos procedimentos judiciais para os casos mais urgentes, ou o seu tratamento atempado e eficaz.</p>	<p>► A Convenção (N.º 190) apela à aplicação da lei, aos meios de recurso e à assistência como componentes essenciais de qualquer tentativa de pôr termo à violência e ao assédio. Tal inclui mecanismos de resolução de conflitos internos e externos ao local de trabalho, tribunais, bem como o acesso a apoio, serviços e soluções, nomeadamente para as vítimas de violência e assédio sexual (artigo 10.º C190 e paras. 14-22 R206).</p>
<p>12. Para promover melhores dados. A COVID-19 demonstrou que os dados sobre a violência e o assédio são essenciais para responder eficazmente à crise, nomeadamente, informações sobre os perpetradores, as vítimas e os locais onde estas situações ocorrem. A informação estatística, entre outra, deve ser desagregada por sexo, profissão e setor de atividade económica, bem como por tipo de deficiência, etnia, migração, estatuto serológico VIH e LGBTQI.</p>	<p>► A Recomendação (N.º 206) reconhece a importância dos dados estatísticos. Os Estados-membros são instados a envidar esforços para recolher e publicar estatísticas desagregadas por: sexo, forma de violência e assédio, setor de atividade económica, e características dos grupos em situações vulneráveis. Este procedimento é necessário para informar e monitorizar as respostas políticas para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho (para. 22 R206).</p>

Como a pandemia de COVID-19 veio evidenciar é fundamental ratificar a Convenção (N.º 190) e incentivar a sua implementação conjuntamente com a Recomendação (N.º 206) para um mundo do trabalho sem violência e assédio.

O que podem fazer os constituintes da OIT?

- Reconhecer que a pandemia da COVID-19 e a subsequente crise económica estão a aumentar o risco de violência e assédio no mundo do trabalho e partilhar posições, nomeadamente através do diálogo social, sobre as respostas mais adequadas e eficazes.
- Garantir que os princípios e medidas de política enunciados na Convenção (N.º 190) e na Recomendação (N.º 206) orientam a conceção e implementação das respostas de emergência e recuperação da COVID-19.
- Continuar a promover a ratificação da Convenção (N.º 190) e a sua implementação conjugada com a Recomendação (N.º 206) a nível nacional, setorial, empresarial e do local de trabalho.
- Reforçar as medidas de prevenção a nível do local de trabalho, garantindo que as políticas e os sistemas de avaliação e gestão dos riscos no local de trabalho tomem em consideração a violência e o assédio, incluindo a violência doméstica e a ciberperseguição.
- Aumentar a base de conhecimento sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, nomeadamente através da recolha e publicação de dados e relatórios de quaisquer ocorrências.
- Garantir o acesso fácil e seguro à justiça e a meios de recurso para as vítimas da violência e de assédio no local de trabalho.

O que pode a OIT fazer para apoiar os seus constituintes?

- Disponibilizar apoio técnico aos governos e às organizações de empregadores e de trabalhadores sobre a inclusão da Convenção (N.º 190) e da Recomendação (N.º 206) nas medidas de resposta e recuperação da COVID-19 a nível nacional, setorial, empresarial e do local de trabalho.
- Ajudar as autoridades competentes a aprofundar as análises da legislação e das práticas nacionais, tendo em vista a ratificação da Convenção e a identificar as medidas para superar as lacunas existentes.
- Apoiar a consulta tripartida e os esforços nacionais para a ratificação da Convenção e a sua implementação conjugada com a Recomendação, nomeadamente através de iniciativas de sensibilização, material promocional, investigação e assistência técnica.