



Organização
Internacional
do Trabalho

Convenção da OIT sobre violência e assédio: cinco perguntas-chave

Pela primeira vez, a violência e o assédio no mundo do trabalho são cobertos por novas normas internacionais do trabalho, adotadas na Conferência Internacional do Trabalho do Centenário e agora abertas à ratificação pelos Estados-membros da OIT.

Shauna Olney

Chefa do Setor de Gênero, Igualdade e Diversidade, OIT (¹)

¹ Texto original em inglês disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang-en/index.htm

Qual é o significado da Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº 190) e Recomendação (Nº 206)?

O processo por trás desses instrumentos começou em 2015 e - com os recentes protestos globais 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](#) fornece uma estrutura clara para ação e uma oportunidade para moldar um futuro de trabalho baseado em dignidade e respeito livre de violência e assédio. O direito de todas e todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, até então, nunca havia sido claramente articulado em um tratado internacional. As normas também reconhecem que esses comportamentos podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos.

Esses 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 do tripartismo, e o diálogo social e o tripartismo serão essenciais para implementá-los em nível nacional.

Que tipo de atos se enquadram na definição de "violência e assédio"?

As definições variam e as linhas são frequentemente borradas. Por exemplo, o "assédio sexual" é frequentemente classificado como uma forma de "violência" baseada em gênero.

É por isso que a Conferência adotou uma abordagem pragmática, definindo violência e assédio como "uma variedade de comportamentos e práticas inaceitáveis" que "visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos". Isso abrange potencialmente abuso físico, abuso verbal, assédio moral e assédio moral, assédio sexual, ameaças e perseguição, entre outras coisas. A Convenção também leva em conta o fato de

que hoje em dia nem sempre o trabalho ocorre em um local de trabalho físico; portanto, por exemplo, abrange as comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas ativadas pelas Conferências Internacionais do Trabalho (CIT)

Quem será protegido(a) pela Convenção?

O foco da Convenção na inclusão é muito importante. Isso significa que todas as pessoas que trabalham são protegidas, independentemente do status contratual, incluindo estagiárias e estagiários, voluntárias e voluntários, pessoas que se candidatam a emprego e que exercem a autoridade de um(a) empregador(a). Aplica-se aos setores público e privado, economia formal e informal e áreas urbanas e rurais.

Alguns grupos e trabalhadores e trabalhadoras de certos setores, ocupações e acordos de trabalho são reconhecidos como especialmente vulneráveis à violência e ao assédio; por exemplo, na saúde, transporte, educação e trabalho doméstico, ou trabalhando à noite ou em áreas isoladas. Os setores específicos de cada país serão identificados por meio de consulta tripartite.

A violência e o assédio com base no gênero são especificamente destacados, e a abordagem também leva em conta terceiros (por exemplo, clientes, consumidores, prestadores de serviços e pacientes), porque essas pessoas podem ser tanto vítimas quanto agressores.

É importante ressaltar que o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho também está incluído. Esse é um passo significativo para tirar a violência doméstica das sombras e mudar atitudes. A recomendação também estabelece medidas práticas, incluindo licença para vítimas, acordos de trabalho flexíveis e conscientização.

É possível que a Convenção contribua para 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 esse envia uma mensagem poderosa. Torna visível o invisível, reconhecendo a generalização e a inadmissibilidade da violência e do assédio.

É necessário abordar as causas subjacentes, incluindo os vários modos de discriminação inter-relacionados, bem como os estereótipos de gênero e as relações de poder com base na disparidade de gênero.

As avaliações de risco no local de trabalho também podem contribuir para mudar atitudes, conforme estabelecido na Convenção e detalhado na Recomendação, levando em consideração fatores (como normas de gênero ou aspectos culturais ou sociais) que aumentam a probabilidade de casos de violência e de assédio. A Convenção e a Recomendação também defendem a adoção de medidas de treinamento e maior conscientização.

Quando a Convenção entra em vigor?

Como na maioria das Convenções da OIT, a Convenção Nº 190 entrará em vigor 12 meses após a ratificação por dois Estados-membros². Dado o alto nível de apoio indicado quando ela foi adotada, estamos confiantes de que entrará em vigor rapidamente.

Mas a Convenção terá um impacto ainda antes disso. Todos os Estados-membros devem chamar atenção de suas autoridades nacionais competentes para o seu conteúdo, e isso garante que as questões recebam visibilidade tanto em nível nacional quanto internacional.

² Nota de atualização: a Convenção entrou em vigor em 25 de junho de 2021, após a ratificação pelo [Uruguai](#) e por [Fiji](#).