



Perguntas
frequentes
sobre a

Convenção 199 e a
Recomendação 206

Perguntas frequentes sobre a Convenção 190 e a Recomendação 206

O que é a Organização Internacional do Trabalho (OIT)?

É uma agência das Nações Unidas responsável pela definição de normas laborais, pelo desenvolvimento de políticas e pela criação de programas para a promoção do trabalho digno. É a única agência tripartida das Nações Unidas, o que significa que os trabalhadores, os empregadores e os governos se reúnem em pé de igualdade.

O que é uma Convenção da OIT e o que é uma Recomendação da OIT?

Uma Convenção é um tratado internacional juridicamente vinculativo. Quando ratificam uma Convenção, os Estados-membros da OIT comprometem-se a incorporá-la na legislação e na prática nacionais e proceder a relato periódico sobre a sua aplicação. Além disso, podem ser apresentadas queixas contra os países pela violação de uma Convenção que tenham ratificado, por meio dos procedimentos de supervisão da OIT.

Uma Recomendação é uma diretriz não vinculativa que:

- complementa uma Convenção, facultando orientação mais pormenorizada sobre o modo como pode ser aplicada;
- **ou**
- tem natureza autónoma (ou seja, não está associada a nenhuma Convenção).

Uma Convenção acompanhada por uma Recomendação constitui um conjunto forte de instrumentos internacionais.

As Convenções e Recomendações são negociadas por representantes dos governos, empregadores e trabalhadores e são adotadas na Conferência Internacional do Trabalho, realizada anualmente pela OIT.

O que é a Convenção 190 (C190) da OIT e por que motivos é importante?

A C190 é a revolucionária [Convenção “Violência e Assédio”](#), sobre o direito de todos a um mundo do trabalho isento de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género. Foi adotada em 21 de junho de 2019, na edição centenária da [Conferência Internacional do Trabalho](#). É complementada pela Recomendação 206.

1

O que constitui violência e assédio no mundo do trabalho?

“Violência e assédio” no mundo do trabalho designa um leque de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaça da sua adoção, quer sejam de ocorrência única ou repetida, que visam resultar, resultam ou são propensos a resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e incluem a violência e o assédio com base no género. Tal abrange, por exemplo, o abuso físico e verbal, a intimidação individual e coletiva, o assédio sexual, as ameaças e perseguições, bem como as práticas de trabalho abusivas que deem origem a riscos e perigos psicossociais.

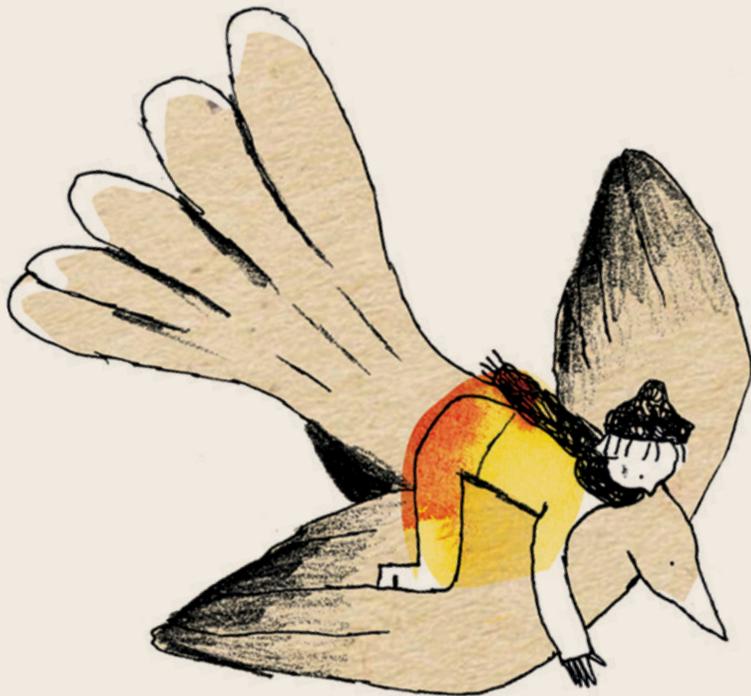
E se eu for intimidada ou assediada por estar grávida?

É frequente que as mulheres grávidas enfrentem discriminação e assédio no trabalho, incluindo o isolamento, o abuso verbal e físico e a demissão. Embora a gravidez não seja especificamente mencionada na Convenção, os governos estão obrigados a “adotar leis, regulamentos e políticas que assegurem o direito à igualdade e à não-discriminação no emprego e na profissão, inclusive para as mulheres trabalhadoras, bem como para os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade que sejam desproporcionalmente afetados por violência e assédio no mundo do trabalho”. As mulheres grávidas também são reconhecidas como “grupo vulnerável” em vários tratados internacionais de direitos humanos, pelo que deve ser adotada a mesma interpretação relativamente ao parágrafo 13 da Recomendação 206. Trata-se também de uma forma de violência e assédio com base no género.

2

O que são a violência e o assédio com base no género?

A Convenção define-os como violência e assédio dirigidos a pessoas devido ao seu sexo ou género, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou género, e incluem o assédio sexual.



A Convenção exige medidas para fazer face à violência e ao assédio com base no género?

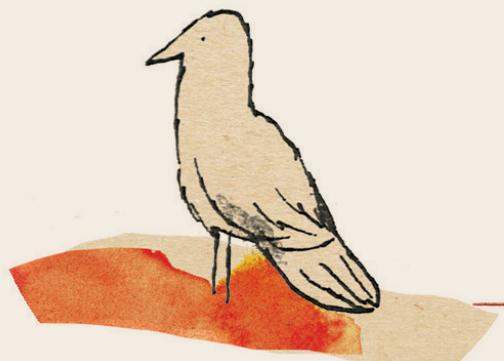
Sim, a Convenção admite que a violência e o assédio com base no género afetam desproporcionalmente as mulheres e as raparigas e reconhece que uma abordagem inclusiva, integrada e reativa ao género, que combata as causas e os fatores de risco subjacentes, incluindo os estereótipos de género, as formas múltiplas e interseccionais de discriminação e a desigualdade nas relações de poder baseadas no género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção exige que os governos adotem leis e regulamentos para definir, proibir e prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género.

3

Quem está protegido ao abrigo da Convenção?

A C190 protege todos os indivíduos no mundo do trabalho, incluindo:

- empregados, conforme definidos pela legislação e pela prática nacionais;
- pessoas que trabalham, independentemente da sua situação contratual;
- pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes;
- trabalhadores cujo emprego tenha cessado;
- voluntários;
- pessoas em busca de emprego e candidatos a emprego; e
- indivíduos que exerçam a autoridade, os deveres ou as responsabilidades de um empregador.



Benefício de proteção ao trabalhar para uma agência de trabalho temporário ou como profissional liberal?

Sim, a C190 abrange todas as pessoas que trabalham, independentemente da sua situação contratual.

Benefício de proteção se sofrer assédio sexual durante uma entrevista de trabalho?

Sim, a C190 abrange todos os indivíduos no mundo do trabalho, incluindo pessoas em busca de emprego e candidatos a emprego.

Trabalho como vendedor de rua. A Convenção protege-me?

Sim, a Convenção aplica-se a todos os sectores, privados ou públicos, tanto na economia formal como na informal e seja em áreas urbanas ou rurais. A Convenção exige que os governos reconheçam o importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal ao adotarem medidas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho. Além disso, os governos devem providenciar recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, bem como às suas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal.

4

O que é abrangido pela expressão “mundo do trabalho”?

O mundo do trabalho engloba:

- o local de trabalho, incluindo os espaços públicos e privados nos casos em que estes sejam um lugar de trabalho;
- os lugares onde o trabalhador é pago, faz uma pausa para descanso ou para uma refeição ou utiliza instalações sanitárias, balneários e vestiários;
- viagens, formação, eventos ou atividades sociais que se relacionem com o trabalho;
- comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as possibilitadas por tecnologias da informação e da comunicação;
- alojamento providenciado pelo empregador; e
- deslocações diárias de/para o trabalho.

Benefício de proteção se sofrer abuso verbal por parte de um colega durante um jantar relacionado com o trabalho?

Sim. a C190 aplica-se à violência e ao assédio que ocorram durante o trabalho, a ele estejam associados ou dele decorram, inclusive durante viagens, formação, eventos ou atividades sociais que se relacionem com o trabalho.

Estou a receber mensagens de correio eletrónico ameaçadoras e humilhantes no trabalho. A Convenção aborda esse problema?

Sim, a Convenção abrange a violência e o assédio que ocorram por meio de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as possibilitadas por tecnologias da informação e da comunicação. Por conseguinte, esse tipo de ciberassédio está abrangido.

5

A violência relacionada com terceiros está abrangida pela Convenção?

A Convenção exige que os governos adotem leis que assumam uma abordagem inclusiva, integrada e reativa ao género para a prevenção e a eliminação da violência e do assédio. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio que envolvam terceiros (ou seja, cometidos por ou contra terceiros).

Benefício de proteção se for vítima de abuso por parte de um cliente?

Sim, nos termos da Convenção e da Recomendação que a complementa, os empregadores devem efetuar uma avaliação dos riscos no local de trabalho, prestando especial atenção aos perigos e riscos que envolvam terceiros, tais como:

- clientes;
- consumidores;
- prestadores de serviços;
- utilizadores
- doentes; e
- elementos do público.

6

Os empregadores têm responsabilidades específicas nos termos da Convenção?

Aos empregadores é exigido que tomem medidas adequadas e proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e, em particular, na medida do razoavelmente praticável, que:

- a) adotem e apliquem, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política sobre violência e assédio no local de trabalho;
- b) levem em conta a violência e o assédio, bem como os riscos psicossociais associados, na gestão da saúde e segurança no trabalho;
- c) identifiquem os perigos e avaliem os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, e tomem medidas para os prevenir e controlar; e
- d) facultem aos trabalhadores e outras pessoas interessadas informações e formação, em formatos acessíveis conforme adequado, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção conexas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas interessadas no respeitante à política do local de trabalho.

O meu empregador é obrigado a avaliar o risco de violência e assédio resultantes de um ambiente de trabalho ou regime de trabalho desgastante?

Sim, a C190 exige que os governos promulguem leis que obriguem os empregadores a levar em conta a violência e o assédio, bem como os riscos psicossociais associados, na gestão da saúde e segurança no trabalho e a tomar as medidas adequadas para os prevenir. Tal aplica-se onde quer que seja o local de trabalho, inclusive no domicílio.

FAQs

7

Como reconhece a Convenção as ligações entre a violência doméstica e o mundo do trabalho?

A Convenção menciona que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança e que os governos, as organizações patronais e de trabalhadores e as instituições do mercado laboral podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, fazer face e dar resposta aos impactos da violência doméstica.

A Convenção exige que os governos tomem as medidas adequadas para reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do razoavelmente praticável, atenuar o seu impacto no mundo do trabalho.

Além disso, os governos devem promover o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva em todos os níveis, como meio de prevenir e combater a violência e o assédio e, na medida do possível, de atenuar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho.

O meu empregador pode ajudar se eu estiver a sofrer violência doméstica?

Sim, o seu empregador pode providenciar:

- licença (com vencimento) para as vítimas de violência doméstica;
- regime de trabalho flexível e proteção;
- proteção temporária contra a demissão para as vítimas de violência doméstica;
- um sistema de encaminhamento para medidas públicas de atenuação da violência doméstica; e
- consciencialização acerca da violência doméstica.

International Trade Union Confederation
equality@ituc-csi.org

Phone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Brussels
Belgium

www.ituc-csi.org/GBV

