



Organização
Internacional
do Trabalho

- Ambientes de trabalho
seguros e saudáveis
livres de violência
e de assédio
-



- ▶ Ambientes de trabalho seguros e saudáveis **livres** de violência e de assédio
-

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução, devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licensing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora do seu país.

Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio – Genebra, OIT, 2020

Versão portuguesa

ISBN: 978-972-704-447-4 (web pdf)

Também disponível em inglês – *Safe and healthy environments free from violence and harassment*: ISBN 9789220323410 (versão impressa) 9789220323403 (web pdf), em francês – *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*: ISBN 9789220323618 (versão impressa), 978220323601 e espanhol – *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*: ISBN 9789220323595 (versão impressa), 9789220323588 (web pdf).

A edição digital desta publicação só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação de material nelas contido não significam a expressão de qualquer parecer por parte do *Bureau* Internacional do trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e outras contribuições continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou não a nomes de empresas e produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

Para qualquer informação sobre as publicações ou produtos digitais da OIT consultar: www.ilo.org/publns.

Este relatório foi desenvolvido sob a orientação técnica e coordenação geral de Manal Azzi (Especialista Sênior em SST, LABADMIN/OSH).

O documento preliminar e revisão da legislação foi preparado por Allison Ballard (consultora jurídica e de SST internacional da Universidade *Charles Sturt*).

Dafne Papandrea (consultora internacional de SST) conduziu mais estudos, redigiu secções adicionais e prestou apoio em todas as fases da produção da publicação.

Agradece-se a Lacye Groening (LABADMIN/OSH) pelo importante apoio durante a elaboração da publicação.

A revisão do relatório ficou a cargo de colegas de LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACT/EMP, GED e de outras unidades orgânicas da OIT, bem como de especialistas no terreno em SST cujos contributos foram muito apreciados e se encontram refletidos na publicação.

Índice

Introdução	6
1. Violência e assédio no mundo do trabalho: uma ameaça à segurança e à saúde.....	7
1.1 O que significa violência e assédio no mundo do trabalho?.....	8
1.2 Quem pode estar envolvido?	11
1.3 Fatores de risco de SST relacionados com a violência e o assédio no trabalho.....	13
1.4 Prevalência de violência e do assédio no mundo do trabalho: qual é a dimensão do problema?.....	21
1.5 Quais são os impactos da violência e do assédio no mundo do trabalho?	24
2. Quadros regulamentares de SST que abordam a violência e o assédio no mundo do trabalho	28
2.1 Normas Internacionais de Trabalho	29
2.2 Instrumentos Regionais de SST	32
2.3 Legislação e regulamentação nacional sobre SST	33
2.4 Garantir a conformidade legal através da inspeção do trabalho	41
2.5 Diálogo social e acordos coletivos.....	43
3. Iniciativas e práticas nacionais de SST.....	45
3.1 Conceção e implementação de políticas abrangentes de SST e orientações para a gestão da violência e do assédio	46
3.2 Recolha de dados sobre violência e assédio.....	49
3.3 Educação, formação e sensibilização	52
4. Intervenção a nível dos locais de trabalho: sistemas avançados de gestão da SST para a prevenção da violência e do assédio.....	55
4.1 Política interna sobre violência e assédio.....	57
4.2 Gestão de riscos.....	59
4.3 Integrar a violência e o assédio na formação sobre SST	65
4.4 Monitorização e Avaliação	66
5. O caminho a seguir	67

Bibliografia	71
---------------------------	-----------

Anexos.....	79
--------------------	-----------

Anexo I. Disposições pertinentes das normas da OIT sobre SST	79
--	----

Anexo II. Exemplos de disposições legais de SST e de regulamentação do trabalho aplicáveis à violência no trabalho e ao assédio a nível nacional.....	82
---	----

Anexo III. Exemplos de estratégias e intervenções para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho	94
--	----

Anexo IV. Materiais de orientação sobre SST relevantes para a gestão da violência e do assédio no mundo do trabalho, elaborados pela OIT	98
--	----

Anexo V. Seleção de instrumentos e recursos relevantes para o tratamento da violência e do assédio no mundo do trabalho, desenvolvidos por outras organizações.....	100
---	-----



Introdução

Na sua 108.^a Sessão (do centenário), a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, 2019 e a Recomendação de acompanhamento (n.º 206). Ao fazê-lo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que a violência e o assédio constituem uma grande ameaça para a segurança e saúde dos/as trabalhadores/as e de outras pessoas no mundo do trabalho, e que podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, incompatível com um trabalho seguro e digno.

Violência e assédio são conceitos de difícil definição embora interrelacionados e amplamente descritos na Convenção como uma série de comportamentos, práticas ou ameaças inaceitáveis que visam, ou resultam em potenciais danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos (n.º 1.1 do artigo 1.º). Já em 1981, a Convenção (n.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores especificou que a "saúde" diz respeito não só a ausência de doença, mas também "aos elementos físicos e mentais que afetam a saúde, que estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho" (artigo 3.º, alínea e).

Este relatório centra-se principalmente na forma como a violência e o assédio podem ser geridos através da implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho, incluindo a aplicação dos quadros jurídicos, políticas, programas e sistemas avançados de gestão da SST (SGSST).

O capítulo 1 começa por examinar o próprio conceito de violência e assédio no mundo do trabalho, e procura analisar alguns fatores-chave que o influenciam e as respetivas inter-relações. Enumera os atores envolvidos e analisa os principais fatores de risco psicossocial que estão na origem do *stress* laboral que podem aumentar o risco de violência e assédio. Também enumera os impactos que a violência e o assédio têm sobre as pessoas e suas famílias, e sobre as organizações e a sociedade.

O capítulo 2 centra-se nos quadros regulamentares que abordam especificamente o problema, os quais incluem instrumentos regionais bem como regulamentação nacional. Examina os requisitos legais para a adoção de medidas preventivas e vários mecanismos de queixas a implementar para combater a violência e o assédio nos locais de trabalho. Analisa de forma específica de que modo a inspeção do trabalho pode garantir o cumprimento legal, designadamente, através de visitas inspetivas aos locais de trabalho, campanhas inspetivas dirigidas a públicos-alvo específicos e ferramentas para os/as inspetores/as do trabalho. Salienta também o papel que o diálogo social e os acordos coletivos de trabalho podem desempenhar na prevenção e eliminação da violência e do assédio no trabalho.

O capítulo 3 descreve de que modo a prevenção da violência e do assédio pode ser integrada nos quadros jurídicos nacionais de SST. Este procedimento implica abordagens das questões da violência e do assédio nas políticas e estratégias nacionais de SST, orientações e códigos de conduta; recolha de dados; educação formação e promoção da sensibilização.

O capítulo 4 analisa as medidas que podem ser adotadas para combater este problema nos locais de trabalho através dos SGSST. Salienta a importância de conceber e implementar um processo de gestão integrada e uma política de gestão de riscos no local de trabalho para facilitar a identificação de perigos e avaliação de riscos associados à violência e ao assédio, e para a adoção de medidas de prevenção e de resposta a estas ocorrências. Conclui, sublinhando a importância da monitorização e da avaliação.

O capítulo 5 contém uma lista de conclusões do presente relatório e apresenta várias sugestões sobre o modo como todos os atores envolvidos na violência e no assédio no trabalho – governos, inspeção do trabalho, entidades empregadoras, trabalhadores e suas organizações, representantes dos trabalhadores, comissões conjuntas de SST e de profissionais da SST – podem dar resposta ao problema.

O relatório inclui um conjunto de anexos que fornecem orientações mais pormenorizadas. O anexo I apresenta informações adicionais com disposições aplicáveis à violência e ao assédio, incluídas nas Normas Internacionais do Trabalho sobre SST. O Anexo II descreve exemplos de instrumentos legais relacionados com violência e assédio no trabalho de alguns países. O Anexo III ilustra exemplos de estratégias e iniciativas a diferentes níveis (internacional, regional, nacional, e nos locais de trabalho). O Anexo IV elenca um conjunto de materiais com orientações relevantes sobre SST elaborados pela OIT, para a prevenção da violência e do assédio no trabalho. O Anexo V apresenta um conjunto de ferramentas, recursos e práticas desenvolvidos por outras entidades para intervir nos locais de trabalho.

01

**Violência e
assédio no mundo
do trabalho:
uma ameaça à
segurança e à saúde**

1.1 O que significa violência e assédio no mundo do trabalho?

O artigo 1.º (alínea a), n.º1) da Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, 2019, apresenta uma definição abrangente de "violência e assédio" como:

... um conjunto de comportamentos inaceitáveis, práticas ou ameaças originadas por uma ocorrência única ou de forma recorrente, que visam, resultam ou são suscetíveis de causar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos.

Esta definição aplica-se a episódios de violência e assédio "ocorridos durante, relacionados ou decorrentes do trabalho: (a) nos locais de trabalho,¹ incluindo espaços públicos e privados, que sejam locais de trabalho; (b) em locais onde o trabalhador recebe pagamentos, faz pausas de descanso ou toma refeições, ou instalações sanitárias, balneários e vestiários; (c) durante viagens relacionadas com o trabalho, formação, eventos ou atividades sociais; (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho (...); e, em alojamentos disponibilizados pelas entidades empregadoras, e; (f) durante as deslocações de e para o trabalho" (Artigo 3.º).

No processo para a adoção da Convenção (n.º 190), foram exploradas definições e descrições de violência e assédio no mundo

do trabalho já existentes. As mesmas variam dependendo do contexto social e cultural do quadro regulamentar (incluindo a existência ou ausência de disposições que regulam outras formas de abuso nos locais de trabalho) e da "disciplina", "especialidade" jurídica ou da legislação que regulamentam (por exemplo, o direito criminal, civil, do trabalho, de SST, de privacidade, administrativo, anti discriminação, de reparação de acidentes de trabalho, denúncias, corporativo, e direitos humanos) (Azzi, 2017; Ballard e Easteal, 2014).

Por exemplo, as definições podem basear-se ou não, em perceções subjetivas dos alvos e das vítimas. Podem igualmente variar de acordo com diferentes requisitos relativos à intenção ou motivação, à natureza das ações (negativas)/interações/omissões, ser baseadas no tempo (por exemplo, frequência, duração e repetição), impacto/dano, subjetividade/objetividade, contexto, estatuto/poder e número de² perpetradores – para destacar apenas alguns exemplos (Neall e Tuckey, 2014; Omari e Paull, 2013).

Adicionalmente, o leque de definições e termos utilizados para descrever a violência no local de trabalho e o assédio, variam entre diferentes jurisdições,³ em vários locais de trabalho e contextos culturais nacionais. Esta realidade é exemplificada pela extensa antologia dos sinónimos para vários tipos de comportamentos nocivos em contexto de trabalho - que podem ser amplamente entendidos como violência no local de trabalho e assédio. Por exemplo, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) utiliza o termo "comportamentos sociais adversos", que inclui "abuso verbal, atenção sexual indesejada, ameaças ou atos de humilhação durante o último mês, ou durante os 12 meses anteriores" (Eurofound, 2015). Termos como "mobbing", "bullying" e "assédio" podem ser utilizados indiscriminadamente na legislação de vários países, enquanto em outros, são conceitos distintos.

1 O termo "local de trabalho" abrange todos os locais onde os trabalhadores precisam de estar e para os quais se deslocam por razões de trabalho e que estejam sob o controlo direto ou indireto da entidade empregadora (Ver Convenção (n.º 155), sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 alínea c), do artigo 3.º).

2 De acordo com algumas definições legais, por exemplo, existe o requisito de que a conduta adversa deve ser repetida, enquanto noutras, um único ato é suficiente (Einarsen *et al.*, 2011). Em muitos países, um ato único de violência física ou sexual é geralmente suficiente (Lerouge, 2017).

3 Aqui a "jurisdição" refere-se a diferentes regimes jurídicos, por exemplo, um regime jurídico de saúde e segurança no trabalho em comparação com um regime jurídico das relações laborais.

► Figura 1 – Violência e Assédio: diferentes termos



Existem diferentes tipos de comportamentos, gestos e atitudes prejudiciais – que podem ser entendidos como violência e assédio. A conduta ofensiva pode ser física, psicológica e/ou sexual (ver figura 2).

► **Figura 2 – Principais formas de violência e assédio no mundo do trabalho**

Violência física

O uso da força física contra outra pessoa ou grupo de pessoas, que resulte em danos físicos, sexuais ou psicológicos. Inclui agressões físicas, pontapés, bofetadas, esfaqueamentos, tiros, empurrões, mordeduras (OIT *et al.*, 2002).



Violência psicológica e assédio

A violência psicológica e o assédio incluem abuso verbal, assédio, *bullying* e *mobbing*, assédio sexual e ameaças, tudo isto pode causar danos emocionais significativos aos visados (Chappel e Di Martino, 2006). Podem fomentar a destruição da imagem pessoal e o isolamento, retenção de informação, calúnias e ridicularização, desvalorização de direitos e opiniões, definição de objetivos e prazos impossíveis, subutilização de capacidades, etc. Johnson e Johnson, 1997; Leymann, 1990; Milczarek, 2010).



Bullying e mobbing

Bullying e *mobbing* são duas formas de assédio moral que se tornaram amplamente referenciadas ao longo da última década. No mundo do trabalho, o *bullying* e *mobbing*⁴ são comportamentos ofensivos de forma repetida, através de tentativas de vingança, cruéis ou maliciosas com o fim de humilhar ou prejudicar uma pessoa ou um grupo de profissionais (Chappel e Di Martino, 2006).



Cyber-bullying

Cyberbullying no mundo do trabalho pode ser entendido como qualquer forma de comportamento abusivo contra uma pessoa (ou grupo de pessoas) através das TIC no contexto do trabalho.⁵

Violência sexual e assédio

A violência sexual pode ser definida como "qualquer ato sexual ou tentativa de obtenção de um ato sexual, comentários sexuais indesejados, avanços sexuais, ou outras formas de atos (...) dirigidos, contra a sexualidade de uma pessoa através de coação, por qualquer pessoa, independentemente da sua relação com a vítima (...)" (OMS, 2002, p. 149). O assédio sexual é uma forma de violência sexual que ocorre com frequência no mundo do trabalho, e que pode ser categorizado de duas formas: "*quid pro quo*"⁶ e "ambiente de trabalho hostil".⁷

4 Os termos de *bullying* e *mobbing* são utilizados indiscriminadamente, com frequência, na literatura, *bullying* refere-se primariamente, ao assédio individual, enquanto o *mobbing* diz respeito à sujeição de uma pessoa a comportamentos de assédio ou abusivos conduzidos por um grupo de pessoas (ver, por exemplo, Chappel e Di Martino, 2006).

5 As tecnologias (TIC) podem incluir mensagens de texto, imagens/*videoclips*, chamadas telefônicas, mensagens por correio eletrônico, salas de *chat*, páginas eletrônicas/*fóruns online*, redes sociais etc. (Dredge *et al.*, 2014). O *cyberbullying* é um processo de escalada que pode afetar trabalhadores e trabalhadoras, a supervisão, a gestão, a direção, clientes, pessoas subcontratadas, entidades empregadoras e outras pessoas relacionadas com determinado contexto de trabalho (De Stefano *et al.*, disponível em breve). As consequências destes atos, resultam quase sempre em danos físicos ou psicológicos de uma vítima ou a um grupo, degradando frequentemente as condições de trabalho das pessoas atingidas ou do ambiente de trabalho em geral.

6 Assédio sexual *quid pro quo* ocorre quando um benefício – um aumento de salário, uma promoção, ou até a continuidade do emprego – depende de cedências da vítima às exigências para se envolver nalguma forma de comportamento sexual (McCann, 2005).

7 Assédio em ambiente de trabalho hostil, contempla comportamentos que criam um ambiente de trabalho indesejável e ofensivo para as vítimas. Inclui um conjunto de comportamentos de assédio sexual que não implicam chantagem sexual: comentários de natureza sexual, que menosprezam o sexo da pessoa que é alvo dos mesmos, insinuações, a exibição de conteúdos sexualmente explícitos ou sugestivos, etc (McCann, 2005).

1.2 Quem pode estar envolvido?

A violência e o assédio no trabalho são um fenômeno complexo e multifacetado com múltiplos atores.

Os **atores primários** são geralmente vistos como sendo os (alegados) perpetradores (pessoas que promovem a violência e assédio no local de trabalho), contra vítimas (trabalhadores e trabalhadoras, entidades empregadoras ou outras pessoas que são objeto de violência e de assédio nos locais de trabalho) e a quaisquer espectadores/testemunhas (OIT, 2004).

► **Figura 3 – A dinâmica da violência e do assédio**

Violência horizontal Violência e assédio perpetrado entre colegas de trabalho	Este conceito incorpora a violência e o assédio que são perpetrados por uma pessoa que atualmente ou anteriormente, direta ou indiretamente, trabalha com a vítima – mesmo que o agressor ou agressora e a vítima estejam em diferentes departamentos. Este tipo de violência pode ser física, psicológica e/ou sexual e inclui abuso verbal, <i>bullying</i> ou <i>mobbing</i> (OIT, 2013).
Violência vertical Violência e assédio perpetrado entre supervisores/as e subordinados/as	Este conceito inclui a violência e o assédio resultantes de atos que ocorrem entre pessoas em diferentes níveis da cadeia hierárquica. O fator determinante centra-se na diferenciação entre a pessoa que agride ser considerada um/a “colega de trabalho” ou “superior hierárquico”. Se a vítima estiver diretamente numa posição hierárquica inferior à do agressor ou agressora o ato é considerado violência e assédio perpetrado pela pessoa com funções de supervisão (OIT, 2013). O assédio por abuso de poder é caracterizado por uma desigualdade de poder entre a “pessoa que assedia” e a “pessoa assediada”. A pessoa que assedia exerce o seu poder para intimidar uma vítima que é subordinada na escala hierárquica. O abuso de poder pode ser verbal, como por exemplo através de intimidação ou de abuso psicológico, ou pode ser de ordem física, com atos de violência e agressão. (Hsiao, 2015). Embora menos comuns, os/as trabalhadores/as também podem cometer violência e assédio contra supervisores/as ou entidades empregadoras.
Violência por parte de terceiros Violência e assédio perpetrado por consumidores/clientes/ /pacientes	Este tipo de violência e assédio é perpetrado pelas pessoas beneficiárias de um serviço personalizado e/ou estão sob os cuidados da vítima, ao contrário do público em geral que não tem qualquer relação legítima com o/a trabalhador/a ou com o local de trabalho. Os exemplos de clientes incluem pacientes, estudantes e passageiros com algum interesse relacionado com o trabalho da vítima, etc. Estes tipos de violência e de assédio podem variar entre aplicação da força física e o abuso verbal, tanto dentro como fora do local de trabalho (OIT, 2013).

Independentemente do nível de experiência imediato existe um conjunto amplo de pessoas que podem, de alguma forma, estar envolvidas em atos de violência e de assédio laboral: o seu papel pode passar pela gestão e investigação deste fenómeno, defender, financiar, tomar decisões e pesquisar.

Estes **intervenientes secundários** consistem em pessoas com um envolvimento direto em comportamentos de violência e de assédio no trabalho, mas que não são atores, queixosos ou espetadores. A maioria dos casos inclui entidades empregadoras e pessoas envolvidas nas consequências das denúncias de violência e assédio. Podem ser:

- a própria organização (por exemplo, a direção e a equipa de liderança, recursos humanos/pessoas e cultura – qualquer que seja a sua definição – responsáveis pela aplicação de inquéritos, que podem ser profissionais da organização ou "independentes" ou pessoal externo);
- a entidade que recebe a "denúncia" (nomeadamente, organismos de inspeção do trabalho, ou de regulação da SST, responsáveis pela regulação das relações laborais, comissões de direitos humanos ou provedoria de justiça, tribunais ou outros órgãos jurisdicionais);
- agentes da autoridade (caso a vítima tenha sido agredida e apresentado queixa diretamente na polícia);

- ▶ advogados/as ou consultores/as privados/as (para defender a organização e/ou o/a (alegado) autor/a ou a vítima);
- ▶ o tribunal ou decisores legais (por exemplo, magistrados/as, juízes/as ou membros do executivo com assento nos tribunais administrativos competentes);
- ▶ pessoas com funções de mediação de resolução de conflitos (que medeiam o litígio, pessoas nomeadas pelas entidades empregadoras, por denunciantes ou pelos sistemas judiciais/judiciais);
- ▶ profissionais de saúde (como médicos/as, psicólogos/as e psiquiatras que tratam as vítimas e muitas vezes fornecem relatórios de especialidade);
- ▶ profissionais dos serviços de reabilitação e reintegração no trabalho;
- ▶ seguradoras (em caso de indemnização pela entidade empregadora por danos pessoais, por negligência e outros benefícios legais, etc.); e
- ▶ sindicatos ou associações de entidades empregadoras (quando a pessoa agressora ou a vítima são membros de qualquer uma dessas organizações).

Finalmente, há **outros intervenientes** envolvidos em situações de violência e de assédio no trabalho, designadamente, familiares e pessoas amigas, mas também políticos, parceiros sociais, advogados/as, ativistas, académicos/as, profissionais de SST, ONG e outros grupos. Estas pessoas, juntamente com eventuais membros da comunicação social (e das redes sociais), são todas potencialmente importantes para a eliminação da violência e do assédio nos locais de trabalho.





1.3 Fatores de risco de SST relacionados com a violência e o assédio no trabalho

Há muitos fatores que contribuem para a violência e para o assédio no trabalho – e estes incluem riscos psicossociais e *stress* laboral.

Embora o *stress* em si não constitua uma lesão física ou psicológica, uma resposta a este fenómeno inclui as reações físicas, mentais e emocionais que ocorrem quando existe a perceção de que as exigências de trabalho excedem a capacidade de um/a trabalhador/a ou os recursos para lidar com elas. O *stress* prolongado e/ou grave, relacionado com o trabalho pode causar danos psicológicos e físicos (SWA, 2019). É normal que em muitos locais de trabalho, alguma pressão esteja presente, mas o *stress* resulta da pressão excessiva ou incontrolável (OMS, 2010a).

Qualquer fator inerente à organização do trabalho ou à sua gestão que aumente o risco de *stress* laboral pode ser entendido como um risco psicossocial. A violência e o assédio podem ter consequências tanto para o bem-estar físico como mental, e aumentar os níveis de *stress* (razão pela qual, é muitas vezes considerado um risco psicossocial em si mesmo). Por sua vez, o *stress* pode originar sentimentos de frustração e irritação, podendo, por exemplo, originar violência e assédio laboral (Chappel e Di Martino, 2006). Em muitos casos, os riscos psicossociais que originam tensão – dependendo dos níveis de exposição – também contribuem para a violência nos locais de trabalho. É provável que o *bullying*, em especial, prevaleça em ambientes de trabalho *stressantes* nos quais as pessoas estão expostas a elevados níveis de conflito interpessoal e a estilos de liderança nocivos (Hauge *et al.*, 2007).

Embora o assédio possa ser induzido por determinados fatores individuais, sociais e organizacionais, muitos estudos demonstram existir um círculo vicioso entre os riscos psicossociais que conduzem ao assédio, que por sua vez está na origem de mais riscos psicossociais (Azzi, 2017). As pessoas

que trabalham em ambientes *stressantes* têm maior probabilidade de vivenciar uma experiência de assédio laboral assim como as que são vítimas de assédio têm uma maior probabilidade manifestar *stress* (Eurofound, 2015).

Alguns dos principais fatores de riscos psicossociais que originam *stress* laboral (e, portanto, aumentam o risco de violência e de assédio) ou que conduzam diretamente a situações de violência e assédio, ou que são elas próprias expressões de assédio não se limitam a:

- ▶ **A exigência das tarefas.** Níveis prolongados de esforço físico, mental ou emocional elevados ou baixos, tais como funções e tarefas que não são compatíveis com os conhecimentos e as capacidades individuais, podem contribuir para aumento do *stress* (OMS 2010a).⁸ Os trabalhadores e trabalhadoras que executam turnos de vigilância, e tarefas que requerem atenção a ocorrências pouco frequentes (como o controlo do tráfego aéreo, motoristas de longo curso ou pessoal técnico de controlo de segurança), que tenham que lidar com situações adversas, clientes ansiosos/as ou agressivos/as (como agentes da polícia ou pessoal paramédico que lidam com situações difíceis ou com pacientes), e/ou pessoas expostas a eventos traumáticos ou de violência no decurso do seu trabalho (como é o caso de profissionais de serviços de emergência) e trabalho por turnos, todos estes fatores podem aumentar o risco, não apenas de fadiga, mas também de violência e de assédio (SWA, 2019).

⁸ Tanto a "sobrecarga" e como "subcarga" podem ser considerados riscos psicossociais. No caso da sobrecarga de trabalho (funções desadequadas), as pessoas sentem que há demasiadas responsabilidades ou expectativas relativamente às atividades face ao tempo disponível, às suas capacidades e outros constrangimentos (Rizzo *et al.*, 1970). Quando se verifica subcarga ou subaproveitamento do trabalho (ou da responsabilidade), as capacidades e as competências dos indivíduos não são totalmente utilizadas (OIT, 2016c).

- ▶ **Nível de controlo e autonomia.** O stress laboral também pode ocorrer quando existe pouco controlo sobre como ou quando o trabalho é realizado – sobretudo quando não é possível pronunciar-se sobre a forma como o trabalho é executado, sobre pausas ou alteração de tarefas, quando os trabalhadores e trabalhadoras não são envolvidos em decisões que os/as afetam ou aos seus clientes ou quando não podem recusar-se a lidar com clientes agressivos/as (como por exemplo, agentes da polícia e profissionais de outros serviços de emergência) (OMS 2020).
- ▶ **Planeamento das atividades.** O assédio e o *bullying* podem tornar-se uma forma de manifestação da frustração ou para evitar o tédio em atividades em que os/as profissionais não estão ativamente envolvido/as ou têm "demasiado tempo disponível". Estas atividades podem incluir tarefas repetitivas ou em quantidade reduzida. A própria natureza das atividades industriais (a pressão para manter a linha de produção em funcionamento) pode, por exemplo, proporcionar às entidades empregadoras poder para humilhar, tal como negar pausas para ir aos sanitários (EEOC, 2016).
- ▶ **Clareza dos papéis.** Existem diferentes potenciais perigos relacionados com os papéis desempenhados numa organização, incluindo a ambiguidade de papéis (quando as responsabilidades de trabalho e o grau de autoridade não são claros), ou papéis conflitantes (conflito de papéis) quando se verifica um confronto entre expectativas irreais face ao papel desempenhado; ou desacordo das partes relativamente às expectativas sobre o desempenho de um papel específico – ou simplesmente quando é difícil satisfazer expectativas porque as atividades atribuídas são pouco claras, demasiado difíceis ou desagradáveis) (Goffman, 1956; Reknes, 2013; OMS, 2010a).
- ▶ **Relações de trabalho.** Críticas ou exclusão indevidas ou inadequadas nos locais de trabalho, conflitos interpessoais e outras interações negativas, incluindo a falta de apoio da supervisão e de membros da equipa, a falta de *feedback* regular e de comunicação, são fatores de risco para atos negativos como o *bullying*, a violência e o assédio sexual. Por outro lado, as fracas relações interpessoais, a redução da satisfação no trabalho, da motivação e do compromisso organizacional, podem resultar em custos significativos para as organizações (Baillien *et al.*, 2008).
- ▶ **Estilos de liderança.** Tanto os estilos de liderança autocráticos como os estilos de liderança permissivos, são fatores de risco de violência e de assédio laboral. A liderança autocrática é caracterizada por uma abordagem exigente e diretiva, inflexível, que desvaloriza a participação no processo de decisão. A liderança permissiva por outro lado, é caracterizada por uma supervisão inadequada ou ausente, pela delegação inadequada e informal de tarefas e responsabilidades e por poucas ou nenhuma orientações. Por exemplo, um estudo sobre trabalhadores marítimos da Noruega, revelou que o estilo permissivo está associado a um risco acrescido de *bullying* (Neilson, 2012). De acordo com outro estudo realizado entre trabalhadores/as da administração pública local no Japão, o trabalho quando subordinado a supervisores/as com este estilo de liderança passiva aumentava em 4,3 vezes o risco de exposição ao *bullying* (Tsuno e Rio Kawakami, 2015).
- ▶ **Justiça organizacional.** A falta ou aplicação inconsistente de políticas e procedimentos de trabalho, de injustiças e/ou enviesamentos na tomada de decisões e afetação de recursos e/ou na distribuição de trabalho, bem como a má gestão de (alegada) má conduta no local de trabalho e do baixo desempenho, podem ser causas e/ou manifestações de *bullying* e assédio laboral. Outros exemplos de más práticas diretamente relacionadas com o assédio dizem respeito a procedimentos de progressão na carreira e recrutamento. Pode ocorrer quando os critérios de seleção e de promoção não são claros e devidamente comunicados ou quando tais critérios, excluem de forma desproporcionada determinados grupos (EEOC, s.d.).
- ▶ **Gestão da mudança organizacional.** A mudança organizacional pode implicar, entre outras coisas, mudanças tecnológicas significativas, reestruturação/redução de postos de trabalho, alterações nos

métodos de trabalho, externalização (de trabalho e funções), ou alterações na supervisão/gestão. Estes ajustamentos, associados a um aumento da pressão laboral, são riscos psicossociais acrescidos – e podem conduzir a níveis mais elevados de *stress* e de assédio laboral, sobretudo quando a consulta sobre a mudança é exígua e o apoio prático aos/as trabalhadores/as durante os períodos de transição é inadequado (Pillinger, 2017). De igual modo, os cortes orçamentais, as pressões financeiras e outras das reformas políticas e organizacionais podem intensificar a insegurança no emprego e na carreira, aumentando o risco de violência e assédio em consequência da desresponsabilização sistemática no seio das organizações (Ramo *et al.*, 2007).

► **Ambientes de trabalho com contacto físico.** A conceção e manutenção de equipamentos de trabalho e das instalações, bem como a exposição a agentes perigosos, pode afetar tanto a forma como os trabalhadores e trabalhadoras experienciam o *stress* como a sua saúde psicológica e física (OMS, 2010b). O ambiente físico de trabalho também pode contribuir para o risco de violência e de assédio laboral. Por exemplo, em postos de trabalho em que o dinheiro e outros valores são depositados ou transferidos com frequência, a insegurança pode potenciar o risco de violência por parte de terceiras pessoas (OSHA, 2016). Fatores como a "má iluminação, má ventilação, [e] o ruído" podem igualmente contribuir para o risco de violência (OSHA 2010). Em atividades em que se verifica uma interação frequente com outras pessoas, o ambiente físico de trabalho deve ser concebido de forma a proteger contra pessoas potencialmente agressivas, clientes, colegas, pacientes ou intrusos.

Por outro lado, as formas de **discriminação** também estão relacionadas e interagem com os riscos psicossociais e contribuem para a violência e o assédio no mundo do trabalho. As discriminações podem ocorrer com base num número de diferenças reais ou percebidas, tais como etnia, sexo e género,

religião, opinião política, a nacionalidade ou a origem social, responsabilidades familiares, gravidez ou idade, deficiência, existência real ou percebida de VIH/SIDA, estatuto migratório e de povos indígenas ou tribais. Por exemplo, um estudo realizado no Ruanda sobre a saúde de profissionais de cuidados demonstrou existir uma relação entre a discriminação contra as mulheres e a violência no trabalho (Intrahealth, 2008).

Um outro estudo realizado nos Estados Unidos da América revelou que as pessoas que foram alvo de discriminação racial no trabalho apresentavam uma maior probabilidade de vir a sofrer também de "doenças profissionais, acidentes de trabalho ou agressões" (Shannon *et al.*, 2014).

Os trabalhadores e as trabalhadoras em situações de vulnerabilidade podem ser aqueles ou aquelas que não estão em conformidade com as normas do local de **trabalho ou com os estereótipos sociais**,⁹ ou ainda pessoas que fazem parte ou estão em **minorias** devido à sua origem étnica, religião, deficiência, idade, opiniões políticas, sexo, género ou preferência sexual ou estatuto serológico de VIH, nacionalidade ou origem social, que pertençam a movimentos associativos – ou não (por exemplo, entre membros de sindicatos e não membros). **Os trabalhadores e trabalhadoras jovens**, por exemplo, podem não compreender o âmbito dos seus direitos no trabalho, e a cultura do local de trabalho, podendo fazê-los hesitar em manifestar-se por falta de experiência profissional ou devido à precariedade do seu emprego (OIT, 2018a).

Quando comparadas com os homens, as **mulheres** podem enfrentar um risco acrescido de exposição a violência e assédio laboral, devido à desigualdade nas relações de género predominantes em muitas sociedades. Sobretudo alguns grupos específicos de mulheres tendem a ser mais vulneráveis à violência sexual e ao assédio, nomeadamente as raparigas e as mulheres jovens, as trabalhadoras domésticas, a mulheres com empregos precários, mulheres migrantes e em profissões com maior prevalência de homens e, de um modo

⁹ Por exemplo, um homem "com comportamentos atribuídos às mulheres" que trabalha num ambiente de trabalho predominantemente masculino onde é utilizada linguagem desadequada e piadas de cariz sexual, ou uma mulher que desafia as normas de género por ser "suficientemente forte" para fazer um trabalho num ambiente tradicionalmente dominado por homens (Cortina e Berdahl, 2008).

mais geral, nas situações em que um grande número de mulheres são supervisionadas por um pequeno número de homens (Bobinas *et al.*, 2001). Por exemplo, existe uma forte prevalência de violência e de assédio em setores de mão-de-obra intensiva, como a indústria transformadora (de vestuário, têxteis, eletrônica, etc.) com um grande número de mulheres jovens, inexperientes, migrantes de áreas rurais sob a supervisão de um pequeno número de homens, em elevados níveis de pressão sobre a produção e práticas abusivas no local de trabalho (Pillinger, 2016).

As diferenças culturais e linguísticas podem ser especialmente adversas perante um afluxo recente de pessoas de diferentes culturas ou nacionalidades para um local de trabalho, ou quando num determinado local de trabalho encontramos um número significativo de pessoas oriundas de diferentes culturas" (Mares *et al.*, 2004). Os mal-entendidos de origem cultural podem conduzir ao *bullying* e à agressão.¹⁰

Alguns grupos (como por exemplo aprendizes, pessoas em estágios, ou recentes na organização, pessoas com contratos ocasionais e em subcontratação, trabalhadores/as acidentados/as e reintegrados/as), estão especialmente mais vulneráveis à violência e ao assédio. Estes/as trabalhadores/as em diferentes regimes **contratuais**¹¹ tendem a receber menos formação, a terem menores oportunidades de promoção e elevados níveis de insegurança no emprego (nomeadamente no que se refere à manutenção do emprego e progressão nas carreiras); também têm menos autonomia e controlo sobre o seu trabalho (sobretudo em matéria de horários, remuneração e condições de trabalho), estão sujeitos/as a maiores níveis de exigência, têm menos proteção (por exemplo, proteção social contra o desemprego, contra a discriminação) do que quem tem contratos permanentes e formais. Estas questões têm sido associadas a um aumento dos efeitos negativos para a

segurança e saúde no trabalho e a problemas relacionados com a saúde mental, incluindo ansiedade, *stress*, fadiga e depressão (Berlim *et al.*, 2011; EU-OSHA, 2007; Leka and Jain, 2010). Também se tem observado que os **trabalhadores e trabalhadoras informais**, em particular, encontram-se mais expostos/as ao assédio e a práticas abusivas nos locais de trabalho (Flores *et al.*, 2018). Na Austrália, verificou-se uma probabilidade maior de quem tem empregos precários ser alvo de "avanços sexuais não desejados" no local de trabalho (LaMontagne *et al.*, 2009).

Por exemplo, um **trabalhador ou trabalhadora** cujo salário depende de **retribuição através de gorjetas** pode sentir-se na obrigação de tolerar comportamentos inadequados e assediadores em vez de sofrer a perda financeira de uma boa gorjeta. De igual modo, um/a profissional de vendas que recebe por comissão, pode ficar em silêncio perante uma situação de assédio de modo a garantir que é ele ou ela quem faz a venda. Finalmente, para garantir a satisfação dos clientes, a gestão pode, consciente ou inconscientemente, tolerar comportamentos de assédio em vez de intervir em defesa dos/as trabalhadores/as" (EEOC, 2016). Os **trabalhadores e trabalhadoras ocasionais** também podem estar mais expostos à violência e ao assédio devido à falta de segurança no emprego (Observatório dos Direitos Humanos, 2018).

Geralmente, existem fatores potenciadores de ambientes de trabalho onde a violência e o assédio são tolerados. Por exemplo, a expressão **"normalização da violência e do assédio"** refere-se a situações em que a violência e o assédio ocorrem com tanta frequência que são vistos como uma questão normal, ou inquestionável do trabalho quotidiano, como por exemplo, no caso de passageiros/as que insultam motoristas de autocarro ou clientes que assediam sexualmente empregadas de mesa. Isto tem sido observado em vários setores, designadamente nos cuidados de saúde,

¹⁰ Diferentes origens culturais "podem fazer com que os/as trabalhadores/as sejam menos conhecedores da legislação e das regras no local de trabalho, o que pode afetar tanto o seu comportamento como a sua capacidade de reconhecer comportamentos proibidos. Os/as trabalhadores/as que não falam [a língua dominante no local de trabalho] podem não conhecer os seus direitos e estar mais sujeitos a exploração... a língua e as suas características podem desempenhar um papel importante em casos de assédio ou de discriminação" (CIOE, 2016).

¹¹ Os diferentes regimes contratuais incluem o trabalho temporário ou trabalho dependente por conta própria e novas formas de trabalho associadas à transformação digital, bem como de trabalho informal (OIT, 2019). Vale a pena notar que, em fevereiro de 2015, a Reunião Tripartida de Peritos sobre Formas Atípicas de Emprego definiu estas formas de emprego como sendo, entre outras, *contratos a termo e outras formas de trabalho temporário, recrutamento através agências de trabalho temporário e outras disposições contratuais que envolvam várias partes, falso trabalho independente, trabalho dependente por conta própria e trabalho a tempo parcial* (OIT, 2015).

na educação, nos serviços de segurança e na hotelaria (Baby *et al.*, 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; Rasmussen *et al.*, 2013). Outros eventos de maior dimensão e/ou "linguagem grosseira"¹² podem ocorrer fora do local de trabalho e aumentar a probabilidade de ocorrência de violência no trabalho e/ou esta ser considerada mais aceitável.¹³

Culturas em que comportamentos de bullying não são postos em causa podem transmitir uma mensagem forte de que tais comportamentos são aceitáveis ou mesmo desculpados. Uma cultura que tolere a violência ou mesmo a justifique, que a aceite, por exemplo, formas de gestão muito autoritárias, favorecerá também outras formas de violência. (Ansoleaga *et al.*, 2019). As lideranças e as administrações estão "fortemente relacionadas com as características dos ambientes de trabalho, pois definem quais os comportamentos considerados aceitáveis, muitas vezes implicitamente, através do exemplo, da recompensa, de incumprimento e da punição de certos comportamentos" (Carter *et al.*, 2013).

Em organizações com profissionais "**de elevado valor**" (ou "talentos"), alguns padrões de conduta diferentes (e menos respeitosos) tendem a ser mais permitidos do que a outros. Por exemplo quando uma organização se

esforça para manter profissionais que se distinguiram, um/a advogado/a com elevada taxa de sucesso, um/a vendedor/a de elevado desempenho, um/a *chef* de cozinha brilhante ou um/a programador/a de aplicações informáticas, pode ser mais permissiva em relação a comportamentos inadequados, incluindo condutas de violência e de assédio laboral. Estes/as profissionais são levados a crer que as regras gerais no local de trabalho não se aplicam a si – ou que não há nenhuma consequência caso não as respeitem (EEOC, 2016).

Esses "talentos" em geral, beneficiam de maior poder numa organização do que outros com menor reconhecimento. No contexto da violência e do assédio, **as dinâmicas de poder** são um elemento crucial. O assédio laboral pode ocorrer sempre que exista uma separação óbvia ou diferenciação de nível de responsabilidades. Por exemplo, a diferença entre um comandante militar e um/a soldado, ou entre um/a supervisor/a e um/a operacional; porém, as diferenças de poder são frequentemente não escritas, não assumidas e informais. A solução reside na percepção do que é permitido a um trabalhador ou a uma trabalhadora com elevado estatuto, e a percepção do que pode acontecer a uma pessoa de um estatuto mais baixo se relatar uma situação de assédio (EEOC, 2016).

12 Os eventos que ocorrem fora do local de trabalho, integrados em conversas nos locais de trabalho, influenciando assim os comportamentos no trabalho. A etiqueta social no trabalho pode alterar-se como resposta a notícias alarmistas ou incidentes de violência, especialmente se essas palavras ou eventos estiverem ligados a uma nação, cultura ou religião (CIOE, 2016).

13 Depois de 11 de setembro de 2001 por exemplo, houve um aumento acentuado do assédio laboral com base na religião e na origem nacional (CIOE, 2016).



© Anutr Yossundara – Dreamstime.com

► Caixa 1 – A organização como "perpetradora" de violência e de assédio: o caso de *France Telecom*

A violência não reside apenas em “atos individuais intencionais” (Rio Menjívar, 2011), mas também em certas características e práticas organizacionais que atuam como formas de violência “despersonalizada” ou “institucionalizada” (Berlingieri, 2015).

Assumir a organização como um ator fundamental – em vez de centrar o problema apenas em atos individuais (tais como criminosos/as, vítimas e espetadores/as) poderá facilitar a compreensão do papel que as organizações (as lideranças e as práticas institucionais internas) assumem na violência no trabalho.

Isto foi reconhecido pela primeira vez no recente caso da *France Telecom*, com um acórdão exemplar do Tribunal Penal de Paris que criou um precedente histórico: o veredicto considerou a *France Telecom* e os seus principais responsáveis, culpados de “assédio moral” institucionalizado na estratégia empresarial” (Chrisafis, 8 de julho de 2019).

As culturas organizacionais em que o álcool ou o consumo de substâncias ilícitas são tolerados também potencializam o risco de violência e de assédio no trabalho. O álcool aumenta a impulsividade e os julgamentos enviesados. As organizações que permitem o consumo de álcool durante o horário de trabalho potencializam as oportunidades de violência e de assédio laboral; situações em que o álcool é consumido por clientes ou por utentes, potencializam um maior risco de assédio contra os trabalhadores e trabalhadoras (CIOE, 2016).

Finalmente, existem **situações de trabalho** comuns a diferentes atividades profissionais, que tendem a potenciar o risco de violência e assédio no trabalho, especialmente em relação a terceiros. Estas incluem:

- ▶ **Trabalho isolado.** O facto de não haver testemunhas neste tipo de empregos, aumenta o risco de violência e de assédio. Existe um número crescente de pessoas que trabalham sozinhas em diversos setores, como resultado das novas formas de trabalho, tais como o trabalho subcontratado, o *outsourcing*, o teletrabalho, o trabalho em rede e o trabalho independente (Rio Chappel e De Martino, 2006). No entanto, o trabalho isolado não implica automaticamente um maior risco de violência e assédio; a probabilidade dependerá do contexto em que o trabalho é realizado. Situações de trabalho isolado de risco elevado incluem o trabalho no pequeno comércio, postos de gasolina e quiosques; serviços de limpeza, tarefas de manutenção e reparação fora dos horários "normais"; motoristas de viaturas de aluguer (particularmente à noite); pessoas que trabalham em quartos de hotel; trabalhadores e trabalhadoras domésticos; e pessoas que trabalham em explorações agrícolas. As pessoas que trabalham no **serviço doméstico**, em particular, entram frequentemente no país de destino através de programas de apoio, estando totalmente dependentes da entidade empregadora, a quem os seus vistos estão vinculados, aumentando o desequilíbrio de poder e tornando menos provável que situações de violência sejam reportadas (OIT, 2016a). Os trabalhadores e trabalhadoras domésticos enfrentam tanto situações de *quid pro quo* como de "ambientes de trabalho hostis", incluindo

a obrigação de ter relações sexuais em troca de alimentos, ou a ter contactos físicos com empregadores masculinos ou os seus familiares, que se exibem, que perseguem até a casa, tentam violar ou violam. Quando se queixam de comportamentos abusivos, são frequentemente acusadas ou despedidas (Observatório dos Direitos Humanos, 2018).

- ▶ **Trabalho em contacto com o público.** Embora na maioria das situações, este tipo de trabalho possa ser geralmente agradável, há casos em que a exposição ao público pode criar um maior risco de violência e de assédio. Os/as trabalhadores/as podem estar expostos/as a pessoas com histórico de violência, doença mental, ou de embriaguez. Noutros casos, os comportamentos agressivos podem ser provocados pela perceção de uma deficiente qualidade do serviço, fundamentada ou não (Rio Chappel e De Martino, 2006).
- ▶ **Trabalho com pessoas em perigo.** Sentimentos de frustração e irritação decorrentes da doença e da dor, problemas relacionados com o envelhecimento, transtornos psíquicos, bem como consumo abusivo de álcool e de outras substâncias, pode afetar o comportamento e tornar as pessoas verbal ou fisicamente violentas (Forastieri, 2012).
- ▶ **Trabalho com objetos de valor e manuseamento de dinheiro.** Sempre que os objetos de valor são, ou aparentam ser de "fácil acesso" existe o risco de poder ser cometido um crime, especialmente o crime violento. Em muitos setores de atividade existem trabalhadores/as que enfrentam este problema, sobretudo quem trabalha no comércio, em estações de correios e de instituições financeiras, sobretudo profissionais que lidam com dinheiro, estão em situação de exposição a um maior risco (Forastieri, 2012).
- ▶ **Trabalho em locais isolados ou remotos, noturno e/ou de madrugada.** O risco de violência e de assédio pode agravar-se durante as atividades noturnas e para quem que trabalha em contextos de isolamento. Estas pessoas podem enfrentar um risco acrescido de violência e de assédio sexual especialmente durante

deslocações de e para o trabalho ou, caso residam em instalações da empresa. Na Ásia, as pessoas que trabalham no setor do vestuário, que utilizam transportes públicos, estão mais expostas a situações de assédio no percurso do e para o trabalho (Haspels *et al.*, 2001). As trabalhadoras agrícolas contratadas enfrentam um risco

diário de violação e de violência enquanto se deslocam para plantações remotas (Pillinger, 2016). No Canadá, as mineiras da etnia *Inuit* que trabalham em locais remotos e isolados são alvo de elevados níveis de violência sexista e racista no local de trabalho e fraco acesso a serviços de apoio (Pauktuutit, 2014).

► Caixa 2 – O aumento da violência e do *stress* laboral durante a pandemia da COVID-19

Durante um surto pandémico como o da COVID-19, toda a população está sujeita a um aumento dos níveis de *stress* que podem produzir sérios efeitos na saúde mental.

A violência e o assédio (tanto físicos como psicológicos) podem ser mais frequentes, acrescidos de um aumento do estigma social e de discriminação.

A título de exemplo, tem-se verificado que pessoas de algumas etnias e nacionalidades, bem como pessoas infetadas pelo novo coronavírus têm sido alvo de estigma social e de comportamentos discriminatórios (OMS, UNICEF, IFRC, 2020).

As taxas mais elevadas de mortalidade resultantes da epidemia, os incómodos associados à incerteza face aos sintomas, a indisponibilidade de *kits* de testes e a ausência de uma vacina e de tratamentos, podem induzir atos de violência contra profissionais da saúde e dos cuidados diretos de pacientes e das suas famílias (OMS e OIT, 2018). Por exemplo, em abril de 2019, durante um surto de Ébola, na República Democrática do Congo (RDC), alguns profissionais de saúde e cientistas sofreram ferimentos durante um ataque ao hospital Universitário de Butembo. Um desses trabalhadores, um epidemiologista destacado pela OMS, foi morto durante o ataque (Jasarevic, 2019). Este foi um dos repetidos ataques a profissionais e instalações de saúde, durante o surto (Newey, 2019).

As medidas restritivas da mobilidade das pessoas e a carência de bens essenciais pode originar fortes reações contra quem é responsável por assegurar o cumprimento dessas medidas (como agentes da polícia, por exemplo), ou pessoal do transporte e comercialização de bens essenciais. A fiscalização e controlo do cumprimento da lei relativamente à segurança e saúde, designadamente durante o encerramento de atividades em caso de perigo grave e iminente, para a saúde dos/as trabalhadores/as determinado pela inspeção do trabalho, pode igualmente expor aqueles e aquelas profissionais a situações de violência.

Com a imposição de medidas postas em prática como o distanciamento e o confinamento, e o encorajamento das pessoas para permanecerem e trabalharem a partir de casa, sempre que possível, é provável que aumente o risco de violência doméstica, especialmente contra mulheres e crianças. Os resultados obtidos a partir de outras epidemias (por exemplo, Ébola e Zika) mostram que a violência contra as mulheres tende a aumentar em situações em que a mobilidade foi restringida. Como as mulheres em relações abusivas passam mais tempo em contacto próximo com membros da família violentos e as famílias lidam com *stress* adicional e potenciais perdas económicas ou de emprego, aumenta a probabilidade de exposição a violência doméstica.



© Marcel Crozet / OIT

▶ 1.4 Prevalência de violência e do assédio no mundo do trabalho: qual é a dimensão do problema?

A violência e o assédio no mundo do trabalho são um fenômeno global, transcendendo as fronteiras de cada país, setores econômicos e grupos profissionais. Nenhum país, contexto de trabalho ou atividade profissional pode alegar de forma realista, estar totalmente livre de qualquer forma de violência e assédio no local de trabalho (Chappell e Di Martino, 2006).

Identificar com certeza quais as tendências em relação à violência e assédio no mundo do trabalho é um desafio. As estatísticas

são escassas e frequentemente compiladas com base em dados não sistematizados, dados que não são reportados, tornando difícil estabelecer comparações, devido às diferentes definições utilizadas, apesar de ao longo de vários anos terem sido realizados vários de estudos e inquéritos em vários países. A Figura 4¹⁴ apresenta uma síntese da investigação sobre as taxas de prevalência e de incidência em diferentes regiões e países.

14 No estudo, o *bullying* foi definido como "maus tratos repetidos; conduta abusiva que consiste em: ameaças, humilhação ou intimidação, sabotagem laboral ou abuso verbal. O *bullying* é um "comportamento abusivo", referindo-se apenas às suas formas mais graves (Instituto do *Bullying* no Trabalho, 2014).

► **Figura 4 – Taxas de prevalência e de incidência de violência e de assédio em várias regiões e países**



► 1.5 Quais são os impactos da violência e do assédio no mundo do trabalho?

A violência e o assédio no trabalho prejudicam não apenas os seus alvos imediatos, mas todas as pessoas. As potenciais "vítimas" incluem colegas de trabalho, familiares, pessoas amigas, pacientes e clientes.

Tanto as organizações, empresas e profissões, assim como as economias nacionais e internacionais, são prejudicadas resultando em prejuízos para o seu estatuto e reputação, redução da produtividade e custos acrescidos.

O impacto para a saúde e bem-estar das pessoas e das suas famílias

A violência e o assédio laboral podem afetar por um lado, a saúde de uma pessoa, o seu bem-estar e dignidade, e simultaneamente ter um efeito adverso nas suas condições de trabalho. Estes atos podem assumir formas de degradação da imagem e isolamento da pessoa em questão, de sonegar informações que os trabalhadores e trabalhadoras necessitam para executar o seu trabalho, atribuindo-lhes tarefas que não correspondem às suas competências ou ao estabelecer objetivos e prazos impossíveis – ou ainda negando-lhes oportunidades de formação, de progressão e promoção profissional, de mobilidade, de renovação de contratos, de afastamento da atividade, de recrutamento, de remuneração, de qualificação, de reclassificação, etc.

Em consequência da violência e do assédio, as pessoas podem sofrer um conjunto danos graves para a saúde mental e física e afetar o emprego entre outras consequências sociais (Rio Keashly, 2001; Einarsen e M, 2010). Embora os atos isolados de violência e assédio laboral possam ser vistos apenas como ofensivos, os comportamentos recorrentes podem constituir um risco ainda mais elevado para as vítimas (Nielsen & Einarsen, 2012).

Do ponto de vista psicológico, as vítimas de violência e de assédio laboral podem sofrer traumas severos para sua saúde mental, bem-estar e autoestima, dos quais podem nunca vir a recuperar. As vítimas também podem

sentir tristeza, vergonha, culpa, ansiedade, depressão, desconfiança, repulsa, descrença e impotência (Carter *et al.*, 2013; Einarsen *et al.*, 2015). Podem vir a sofrer de síndrome de *stress* pós-traumático (PTSD) e vários sintomas neurológicos (Einarsen, 1999). Outras respostas incluem igualmente reações de choque, desespero, raiva, impotência, problemas de sono, fadiga crónica e aumento do risco de suicídio (Parker, 2014). Em 2017, as conclusões de uma revisão sistemática da literatura sugeriram que poderia haver uma associação clara entre "*bullying* no local de trabalho e pensamentos suicidas" (Leach *et al.*, 2017).



© Fizkes – Dreamstime.com

► Caixa 3 – O assédio laboral na origem do suicídio: um caso do Chile

A 4 de agosto de 2017, Ernesto Segovia Figueroa, um trabalhador do *call center* Tática S.A, pôs fim à sua vida através da ingestão de medicamentos.

Em dezembro de 2018, o Tribunal do Trabalho de Santiago decidiu que a empresa teria de compensar o parceiro de Ernesto, reconhecendo que ele tinha sido vítima de assédio e de *stress* laboral – que o levava a cometer suicídio. O Tribunal também declarou que a empresa não tinha tomado as medidas necessárias para proteger eficazmente a integridade física e psicológica do trabalhador, conforme estabelecido por lei.

Ernesto tinha testemunhado práticas ilegais e abusos contra trabalhadores estrangeiros pelo seu supervisor. Desde o momento em que o denunciou, começou a viver "um inferno", com comportamentos discriminatórios (Ernesto era homossexual), agressões verbais, ameaças e atos de violência e também se encontrava sobrecarregado com trabalho.

O trabalhador enfrentou o seu supervisor e apresentou queixa por "doença profissional" junto da Associação Chilena de Segurança (ACHS), mas a decisão foi que a sua situação se devia a problemas de saúde comuns. Posteriormente, a Superintendência da Saúde e da Segurança Social concluiu que a condição sofrida pelo trabalhador estava relacionada com o trabalho, portanto abrangida pela Lei N.º 16.744 sobre acidentes e doenças profissionais.

Mas era demasiado tarde. Nessa data, Ernesto já tinha falecido.

(Fonte: *Empresa deberá indemnizar a pareja de trabajador que se suicidó tras sufrir acoso laboral*, in Redaccion POLITIKA, 6 de dezembro de 2018, disponível em: <http://www.politika.cl/2018/12/06/empresa-debera-indemnizar-a-pareja-de-trabajador-que-se-suicido-tras-sufrir-acoso-laboral/>)

Por outro lado, as vítimas podem "automedicar-se" com drogas e álcool (Einarsen *et al.*, 2015), e ficar socialmente isoladas quando as suas relações com colegas de trabalho, pessoas amigas e famílias se deterioram em consequência da violência e do assédio (Lutgen-Sevik *et al.*, 2007).

Da perspetiva da saúde física, as vítimas sofrem frequentemente de diminuição da força física e de perturbações músculo-esqueléticas (Parker, 2014), risco acrescido de doença cardiovascular (Carter *et al.*, 2013), aumento do nível de cortisol e uma frequência cardíaca elevada (Nielsen e Einarsen, 2012). Adicionalmente, nas formas mais severas de violência sexual – nomeadamente, relações sexuais forçadas ou violação – podem resultar lesões físicas graves, gravidezes indesejadas e transmissão de doenças sexualmente transmissíveis, incluindo o vírus VIH (Haspels *et al.*, 2001).

Por outro lado, caso um trabalhador ou trabalhadora apresente queixa por violência e assédio, a denúncia pode desencadear represálias e diminuir o seu bem-estar profissional, psicológico e físico; no entanto, não denunciar e suportar a violência sem

resistir, também tem o seu preço em termos de saúde (Coutina e Magley, 2003).

A existência de violência e do assédio nos locais de trabalho, pode ter um efeito prejudicial na saúde mental de cada pessoa, ainda que não seja uma vítima direta, incluindo testemunhas e colegas de trabalho (Tsuno *et al.*, 2018). Existem outras vítimas secundárias incluindo familiares e pessoas amigas, que podem sofrer seriamente pela perda dos seus parceiros/as, pais e mães e outros membros da família.

Custos associados para as organizações e para a sociedade

Os riscos psicossociais associados à violência e ao assédio no trabalho, "tornaram-se uma preocupação crescente em toda a Europa, cujos impactos no bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras contribuem cada vez mais para as ausências ao trabalho [associadas a] custos significativos para empresas" (EC, 2015).

A violência e o assédio laboral acarretam um conjunto de impactos potencialmente negativos. Estes incluem aumentos do

absentismo (nomeadamente, devido a medo, doença ou acidentes) com necessidade de substituição de pessoal. Todos estes fatores estão associados a consequentes aumentos nos custos de recrutamento, de integração e de formação – bem como a desmotivação, reduzido desempenho e produtividade (Nielsen e Einarsen, 2012). Estudos recentes reconhecem que a exposição ao *bullying* aumenta o risco de licença por doença em mais de 60 por cento (Nielsen *et al.*, 2016).

Existem outras repercussões que se refletem em prejuízos para a imagem das organizações, em processos legais, ambientes de trabalho pouco saudáveis, e em prejuízos para a cultura organizacional, o que pode dificultar a captação de bons trabalhadores e trabalhadoras, impactos nos custos dos produtos e serviços e eventuais coimas associadas a decisões judiciais, reclamações e processos litigiosos (Mayhew *et al.*, 2004).

Os custos relacionados com a substituição de pessoas podem ser significativos se tanto as vítimas como as testemunhas, tiverem sofrido consequências as negativas da violência e do assédio e tiverem sido obrigadas a demitir-se (Rayner e Keashly, 2005).

As perdas causadas pela violência e pelo assédio numa organização podem originar diminuição de lucros, aumento de custos com seguros (incluindo compensações a trabalhadores, maior pressão e custos com o sistema de saúde e um leque de outras consequências negativas e impactos na economia (Hoel *et al.*, 2011).

A violência e o assédio laboral causados pelo comportamento de clientes e pelos fracos resultados, podem igualmente ter impactos negativos em organizações. Por exemplo, os clientes podem expressar insatisfação

junto de entidades externas, alterar os seus hábitos de consumo, apresentar reclamações e/ou tornar-se litigiosos. As consequências económicas associadas a alterações na relação cliente/utente aumentarão ao longo do tempo caso a incidência e a gravidade da violência e do assédio não forem controladas ou se multiplicarem (Mayhew *et al.*, 2004).

Os trabalhadores e trabalhadoras expostos à violência e ao assédio têm maior predisposição para cometer erros no trabalho e a prestar serviços de qualidade inferior. No setor dos cuidados de saúde, em particular, isto pode ter consequências potencialmente catastróficas (Mayhew *et al.*, 2004), e resultar em litígios por negligência profissional.

Nos Estados Unidos da América, o "abuso de poder" (um dos muitos termos usados para descrever a violência no local de trabalho) é considerado uma "ameaça organizacional" predominante, que custa anualmente às organizações um valor na ordem dos 23,8 mil milhões de dólares em "despesas com cuidados de saúde, perda de produtividade, desmotivação, aumento do absentismo e afastamento de local de trabalho" (Pradhan e Jena, 2018).

A violência e o assédio laboral também podem ter consequências para a sociedade no seu conjunto, em termos de custos relacionados com os serviços de apoio social, de saúde e com a segurança social. Estes custos incluem despesas com consultas médicas, tratamentos e/ou reabilitação, bem como com a segurança social/prestações devido a reformas antecipadas – e ainda, custos mais intangíveis relacionados com a perda de pessoal produtivo numa fase prematura (Hoel *et al.*, 2001).



► 02

**Quadros
regulamentares
de SST**
que abordam a
violência e o assédio
no mundo do trabalho

2.1 Normas Internacionais de Trabalho

Em junho de 2019, a Conferência do Centenário da OIT aprovou a Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, 2019 e a Recomendação que a acompanha (n.º 206). As novas normas reconhecem o direito de todas as pessoas ao trabalho livre de violência e de assédio – e apelam à sua proibição, prevenção e abordagem na legislação aplicável e em políticas, bem como através da negociação coletiva. Ao adotar estes instrumentos, a comunidade internacional deixou claro que a violência e o assédio no mundo do trabalho não serão tolerados e devem ser eliminados.

Antes da adoção destes instrumentos, a OIT já tinha adotado um conjunto de normas¹⁵ destinadas a proteger os trabalhadores e as trabalhadoras em geral, ou determinadas categorias profissionais, contra um conjunto de situações em que se verifica violência e assédio.

Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, 2019 e a Recomendação (n.º 206) que a acompanha

A Convenção (n.º 190) reconhece que a violência e o assédio são inaceitáveis e que todas as pessoas têm direito a um trabalho livre de violência e assédio.

Tal como referido, a Convenção define a "violência e o assédio" como um conjunto de comportamentos e de práticas inaceitáveis ou ameaças, ocorridas uma única vez ou de forma repetida, que visam, resultem ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, incluindo violência de género e assédio.¹⁶

Com o objetivo de proteger todos os trabalhadores e trabalhadoras e pessoas no mundo do trabalho, a Convenção abrange um número vasto de pessoas¹⁷ e aplica-se aos setores público e privado, à economia formal e informal e às áreas urbanas e rurais. Reconhece, que "as pessoas que exercem a autoridade, os deveres ou as responsabilidades de um empregador" também estão expostos a violência e assédio no trabalho. (Artigo 2.º).

Tanto a Convenção (n.º 190) como a Recomendação (n.º 206) baseiam-se na adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Estas normas preveem medidas de prevenção e de proteção, de controlo e de remediação, de orientação e de formação. Ao adotar esta abordagem, a Convenção exige que os Estados-membros reconheçam as funções diferentes e complementares dos governos, das entidades empregadoras e dos trabalhadores e respetivas organizações, tendo em conta a natureza e a extensão das respetivas responsabilidades.

¹⁵ Várias convenções fundamentais da OIT – a Convenção (n.º 105), sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957, a Convenção (n.º 182) relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Ação Imediata com vista à Sua Eliminação, de 1999 e a Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, de 1958 – referem formas ilegais de trabalho que se relacionam de forma intrínseca com a violência. A Convenção (n.º 111), apela à implementação de uma política nacional para a igualdade com vista à eliminação de qualquer discriminação no emprego e na profissão, baseada na etnia, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social. Várias convenções e recomendações da OIT contêm referências diretas à violência e ao assédio, incluindo a Convenção (n.º 169) sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1989, a Convenção (n.º 189) relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, de 2011 e a Recomendação que a acompanha (n.º 201); Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006 (MLC, 2006), alterada em 2016; Recomendação (n.º 200) sobre o VIH e SIDA, de 2010, e a Recomendação (n.º 204) sobre Transição da Economia informal para a Economia formal, de 2015. Embora não se refira especificamente à violência ou ao assédio, existem outras normas da OIT que podem abordar indiretamente a violência e o assédio, incluindo normas relacionadas com trabalhadores/as migrantes, emprego, condições de trabalho e SST.

¹⁶ A violência e o assédio com base no género são definidos como a violência e o assédio dirigidos a pessoas em razão do seu sexo ou género, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou género de forma desproporcionada, e inclui o assédio sexual. Embora a violência de género e o assédio possam ser dirigidos a homens ou mulheres, a mulheres e, em particular, a jovens as mulheres, são desproporcionadamente afetadas porque a violência e o assédio resultam frequentemente de um poder desigual das relações, e as mulheres e raparigas têm geralmente um estatuto inferior na sociedade.

¹⁷ De acordo com o artigo 2.º, a Convenção abrange: pessoas empregadas, tal como definidos pela legislação e práticas nacionais, bem como pessoas trabalhando independentemente do seu vínculo contratual, pessoas em formação, incluindo estágio e aprendizes, trabalhadores com rescisão de contrato, pessoas voluntárias, pessoas candidatas a emprego e indivíduos que exerçam a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

Algumas disposições centram-se especificamente na prevenção através de abordagens de segurança e saúde no trabalho. O artigo 9.º, por exemplo, exige a adoção de leis e regulamentos que obriguem a que as entidades empregadoras tomem medidas adequadas em conformidade com o seu grau de responsabilidade para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho. O mesmo artigo sugere que a gestão da SST nos locais de trabalho deve ter em conta a violência e o assédio. Defende ainda a adoção e a aplicação de uma política nesta matéria; com identificação de perigos e avaliação dos riscos; adoção de medidas preventivas e de controlo; informação e formação. A Recomendação (n.º 206) apresenta orientações adicionais, nomeadamente, sobre os elementos que devem ser incluídos na política e em aspetos especiais que devem ser considerados na avaliação dos riscos.¹⁸

O artigo 10.º centra-se na aplicação de medidas corretivas, incluindo medidas relacionadas com o controlo e fiscalização do cumprimento da legislação nacional e respetiva regulamentação; mecanismos e procedimentos de resolução de litígios; sanções; remediação e serviços de apoio; e proteção da privacidade e confidencialidade. Em particular, estabelece o direito de trabalhadores e trabalhadoras "poderem abandonar uma situação de trabalho desde que exista justificação razoável para crer que a mesma representa um perigo grave e eminente para a sua vida, saúde ou segurança devido à violência e ao assédio, sem sofrer represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a gestão". (alínea g) do artigo 10.º¹⁹ Reconhece igualmente que a inspeção do trabalho deve estar habilitada a lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, através da emissão de autos que exijam medidas de execução imediata, e ordens para cessar as atividades em caso de perigo iminente para a vida, saúde ou segurança, observando eventual direito a recurso junto da autoridade judicial ou administrativa que possa estar prevista na lei (alínea h) do artigo 10.º.

O artigo 11.º exige aos Estados-membros que a violência e o assédio sejam integrados em políticas nacionais relevantes, nomeadamente as que dizem respeito à SST, à igualdade e não discriminação, e migração.

A Recomendação (n.º 206) estabelece igualmente que as disposições relativas à violência e ao assédio nas leis, regulamentos e políticas nacionais devem ter em conta as normas da OIT relativas à SST, tais como a Convenção (n.º 155) sobre a Segurança, a Saúde dos Trabalhadores, de 1981, e a Convenção (n.º 187), sobre o Quadro Promocional de Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006, as quais serão analisadas posteriormente no texto e no anexo I.

Normas Internacionais do Trabalho sobre SST

Existe um conjunto de instrumentos normativos sobre SST destinados a proteger segurança e saúde no trabalho. Ainda que esses instrumentos não abordem especificamente a violência e o assédio, é evidente que tal conduta constitui um risco óbvio para a saúde. Estas normas incluem:

- ▶ Convenção (n.º 155), sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981 e a sua Recomendação (n.º 164) e Protocolo (n.º 155), de 2002;
- ▶ Convenção (n.º 161) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985 e a sua Recomendação (n.º 171);
- ▶ Recomendação (n.º 194) sobre a Lista de Doenças Profissionais, de 2002;
- ▶ Convenção (n.º 187) sobre o Quadro Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006 e a sua Recomendação (n.º 197).



Nota

O Anexo I apresenta uma descrição das disposições aplicáveis à violência e ao assédio incluídas nestas normas de SST. Adicionalmente, o Anexo VI apresenta uma seleção de ferramentas e recursos da OIT sobre SST para a prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho.

18 Note que todas estas questões são mais aprofundadas no Capítulo 4: Intervenção a nível dos locais de trabalho: sistemas avançados de gestão da SST para a prevenção da violência e do assédio.

19 Esta disposição está em conformidade com o Artigo 13.º da Convenção (n.º 155), sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981, que apela para a proteção contra consequências indevidas para os trabalhadores que abandonem uma situação de trabalho desde que exista justificação razoável para crer que a mesma representa um perigo grave e iminente para a sua vida ou saúde.

A **Convenção (n.º 155)** define que o termo "saúde" em relação ao trabalho, "não indica apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho". (alínea e) do artigo 3.º). Estabelece igualmente os princípios básicos para a definição de uma política e uma estratégia a nível nacional e empresarial, para a aplicação de medidas de prevenção e de proteção da segurança e saúde.

A **Recomendação (n.º 164)** estabelece a adoção de tomadas medidas em conformidade "com a política nacional de SST para prevenir danos físicos ou mentais devido às condições de trabalho" (alínea e) do artigo 3.º). Define igualmente as obrigações das entidades empregadoras para assegurar que a organização do trabalho, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho e pausas para descanso, não afetem negativamente a segurança e a saúde no trabalho. Estabelece como sendo obrigação da entidade empregadora, adotar todas as medidas adequadas tendo em vista a eliminação da "fadiga física e mental" (alínea g) do artigo 10.º).

A **Convenção (n.º 161)** descreve as funções e finalidade dos serviços de saúde no trabalho, de aconselhamento às entidades empregadoras, aos trabalhadores e seus representantes sobre os requisitos para a promoção e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável – de modo a "promover a saúde física e mental ideal em relação ao trabalho" e também adaptar o trabalho "às capacidades dos trabalhadores à luz do seu estado de saúde física e mental" (alínea a) do artigo 1.º).

A **Recomendação (n.º 194)** prevê a revisão e atualização regulares da lista de doenças profissionais da OIT. Esta lista da OIT, atualizada em 2010, abrange atualmente as perturbações mentais e comportamentais, incluindo a perturbação de *stress* pós-traumático (PTSD) e "outras perturbações mentais ou comportamentais não mencionadas no item anterior, em que

exista uma relação direta cientificamente estabelecida, ou determinada por métodos adequados às condições e práticas nacionais, entre a exposição a fatores de risco decorrentes de atividades de trabalho e a(s) perturbação mentais e comportamentais desenvolvidos pelo trabalhador ou trabalhadora."²⁰

É interessante sublinhar que o conceito de mundo do trabalho, adotado na Convenção (n.º 190), está alinhado com as normas de SST. Nos termos da Convenção (n.º 155), o termo "local de trabalho" abrange todos os locais onde os/as trabalhadores/as precisam de permanecer ou de se dirigir por motivos de trabalho e que estejam sob o controlo direto ou indireto da entidade empregadora (alínea c) do artigo 3.º). Adicionalmente, o Protocolo de 2002 relativo à Convenção (n.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981, expande claramente o âmbito do significado do trabalho ao solicitar informações sobre as medidas tomadas em matéria de acidentes de trabalho, doenças e outros danos para a saúde, que ocorram "no decurso ou no âmbito do trabalho" (alínea e) do Preâmbulo). Na secção de definições, a denominação "evento perigoso" abrange um acontecimento facilmente identificável, tal como definido nos termos da legislação e regulamentação nacionais, com o potencial de causar acidentes ou doenças profissionais a pessoas no trabalho ou ao público (alínea c) do artigo 1.º). O termo "acidente em percurso" abrange os acidentes que resultem em morte ou ferimentos pessoais ocorridos no sentido direto entre o local de trabalho e (i) a residência principal ou secundária do trabalhador ou trabalhadoras; (ii) o local onde habitualmente toma as refeições; ou (iii) o local onde recebe habitualmente a sua remuneração (alínea d) artigo 1.º). A Recomendação (n.º 164) estabelece igualmente que as entidades empregadoras devem manter registos relevantes para a segurança e saúde no trabalho e para o ambiente de trabalho... incluindo registos de todos os acidentes de trabalho e doenças que originadas "no decurso ou no âmbito do trabalho" (n.º 2 do artigo 15.º).

20 *Lista de Doenças Profissionais da OIT* (revista em 2010), ponto 2.4.2, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf



2.2 Instrumentos Regionais de SST

Alguns instrumentos regionais – apesar de não mencionarem diretamente a violência e o assédio – incluem-nos como parte dos requisitos de SST.

Por exemplo, o Instrumento sobre Segurança no Trabalho dos Andes, adotado pela Comunidade dos Andes em 2004, estabelece que as empresas devem desenvolver um plano geral de avaliação de riscos. Este plano deve incluir medidas de "adaptação do trabalho" e das tarefas, às competências dos trabalhadores e trabalhadoras, considerando a sua condição de saúde física e mental, tendo em conta os princípios ergonómicos e outras matérias relacionadas com os diferentes riscos psicossociais no trabalho" (alínea k) do Artigo 11.º).

A Declaração Social e Laboral, adotada pelo Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) em 1998, reconhece que "todos os trabalhadores têm o direito de realizar as suas atividades num ambiente seguro que proteja a sua saúde física e mental, que promova o seu desenvolvimento profissional e o seu desempenho profissional" (artigo 17.º).

Alguns dos regulamentos aplicáveis mais abrangentes relacionados com a violência e o assédio não estão plasmados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000. Esta, estabelece direitos políticos, sociais e económicos para os cidadãos da UE, incluindo

"o direito ao respeito pela sua integridade física e mental" (n.º 1 do artigo 3.º).

A Diretiva 89/391/EEC²¹ sobre SST contém princípios básicos de saúde e segurança no trabalho. Esta Diretiva, estabelece os deveres das entidades empregadoras de "assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho (n.º 1 do artigo 5.º),²² bem como as responsabilidades dos trabalhadores e trabalhadoras, de proteger tanto quanto possível, a sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas afetadas pelos seus atos ou omissões no trabalho de acordo com a sua formação e as instruções dadas pela entidade empregadora.²³

No n.º 2 do artigo 6º, a Diretiva estabelece os princípios gerais de prevenção a observar pela entidade empregadora na área da SST.²⁴ Estes princípios são obrigatórios e genéricos e, como tal, têm de ser aplicadas para eliminar todos os riscos profissionais, incluindo os riscos psicossociais (Lerouge, 2017). Os Estados-membros implementaram esta Diretiva através de legislação, e alguns também desenvolverem orientações sobre formas de prevenção do *bullying*.

Há outros instrumentos regionais que cobrem alguns aspetos da violência e do assédio no mundo do trabalho – nomeadamente, para proteger as mulheres do assédio sexual ou da violência de género.²⁵

21 Diretiva 89/391/CEE do Conselho relativa à introdução de medidas destinadas a incentivar a melhoria das condições de segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho.

22 Na secção II, a diretiva enumera as obrigações das entidades empregadoras relacionadas com a SST. De acordo com o n.º 1 do artigo 6º, a entidade empregadora tomará as medidas necessárias para a segurança e a proteção da saúde dos trabalhadores, incluindo a prevenção dos riscos profissionais e a prestação de informações e formação, bem como a prestação da organização e dos meios necessários.

23 O artigo 13º especifica ainda que os trabalhadores devem, nomeadamente, de acordo com a sua formação e as instruções dadas pelo seu empregador (...) (d) *Informar imediatamente a entidade patronal e/ou os responsáveis pela segurança e saúde dos trabalhadores de qualquer situação de trabalho que tenham motivos razoáveis para considerar que representa um perigo grave e iminente para a segurança e a saúde e quaisquer deficiências nos sistemas de proteção*; e) *cooperar, em conformidade com a prática nacional, com a entidade empregadora e/ou os responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, durante o tempo necessário para permitir a realização de quaisquer tarefas ou requisitos impostos pelas autoridades competentes para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores*; f) *Cooperar, em conformidade com a prática nacional, com a entidade empregadora e/ou os responsáveis pela segurança e saúde dos trabalhadores, durante o tempo que for necessário para permitir à entidade assegurar que o ambiente de trabalho e as condições de trabalho são seguros e não representam riscos para a segurança e a saúde no âmbito da sua atividade...* Nos termos do n.º 3 do artigo 5.º, as obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e da saúde no trabalho não afetam o princípio da responsabilidade da entidade empregadora.

24 Nos termos do n.º 2 do artigo 6º, os princípios gerais de prevenção a aplicar pelos entidades empregadoras na área da SST são: a) evitar riscos; b) avaliar os riscos que não podem ser evitados; c) combater os riscos na fonte; d) adaptar o trabalho ao indivíduo, nomeadamente no que se refere à conceção de locais de trabalho, à escolha dos equipamentos de trabalho e à escolha dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, a amenidade do trabalho monótono e o trabalho a uma taxa de trabalho pré-determinada e reduzir o seu efeito sobre a saúde; e) adaptação ao progresso técnico; f) substituição do perigoso pelos não perigosos ou pelos menos perigosos; g) desenvolver uma política de prevenção global coerente que abranja a tecnologia, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores relacionados com o ambiente de trabalho; h) dar prioridade às medidas de proteção coletiva sobre as medidas de proteção individuais; e i) dar instruções adequadas aos trabalhadores.

25 Veja-se, por exemplo, o Protocolo relativo à Carta Africana dos Direitos humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África ("Protocolo de Maputo"), adotado pela União Africana em 2003; O Protocolo sobre o Género e o Desenvolvimento, adotado em 2008 pela Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC); Convenção Interamericana sobre prevenção, punição e erradicação da violência contra as mulheres, adotada em 1994 pela Organização dos Estados Americanos; Carta Social Europeia de 1996, revista e ratificada por 34 dos 47 Estados-Membros do Conselho da Europa.



2.3 Legislação e regulamentação nacional sobre SST

O desenvolvimento de um enquadramento jurídico eficaz na prevenção, controlo e remediação da violência e do assédio no trabalho é crucial.

Convirá referir que nem todas as obrigações legais (e direitos correspondentes) que tenham sido adotados para enfrentar esta situação refiram especificamente a violência e o assédio na perspetiva da segurança e saúde no trabalho.

No entanto, em muitos países as abordagens nacionais, geralmente encontram-se direcionadas para a promoção da segurança e saúde no trabalho – mas que também incluem a violência e o assédio no trabalho no mesmo âmbito. Esta secção centrar-se-á nas tentativas de proteção contra a violência e o assédio através quadro regulamentar da SST.

Dever geral das entidades empregadoras de proteção da saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras

A maioria dos países dispõe de alguma forma de legislação que estipula como obrigação das entidades empregadoras, assegurar e proteger a saúde e a segurança dos seus trabalhadores e trabalhadoras nos locais de trabalho. Em vários países esta obrigação inclui implicitamente tanto a saúde física como psicológica – na verdade, a legislação de SST de pelo menos 55 países abrange a saúde física e mental.²⁶ Por exemplo, no Burkina Faso, as entidades empregadoras têm o dever de tomar todas as medidas necessárias para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras da empresa, incluindo de quem tem contrato de trabalho temporário, aprendizes e em estágio.²⁷

A legislação nem sempre menciona explicitamente que a violência e o assédio constituem riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, o dever de assegurar proteção das entidades empregadoras, pode ser interpretada implicitamente, como abrangendo também as ameaças para saúde e segurança, decorrentes da ocorrência de violência e de assédio laboral. Algumas entidades responsáveis pela SST e por mecanismos de compensação, emitiram orientações de carácter não vinculativo em que as obrigações das entidades empregadoras deveriam ser interpretadas neste sentido (SWA, 2013). Na Argentina, em casos sobre assédio em que houve violação do dever de assegurar condições de trabalho dignas ou de segurança e saúde nos locais de trabalho, os tribunais do trabalho consideraram que as entidades empregadoras deveriam responder pelos seus próprios atos e/ou de terceiros e tinham igualmente a obrigação da reparação dos danos causados.²⁸



Nota

O Anexo II apresenta exemplos de disposições sobre violência e assédio e de leis e regulamentos nacionais relacionados com a SST.

26 Base de Dados Global sobre Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho (LEGOSH) da OIT disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1000:0::NO::>

27 Artigo 236º do Código do Trabalho do Burkina Faso (Lei N.º 028-2008-AN, de 13 de maio de 2008).

28 Câmara de Recursos do Emprego Nacional, Sala II Expte nº 31.939/09 Enviado. O Def. N.º 100.146 de 16/2/ 2012, R. F., P c/ Citytech S.A. s/mobbing (González – Maza).



© ColleenMichaels – Dreamstime.com

► Caixa 4 – Dever de proteção pela entidade empregadora: o caso do Canadá

Em diversos países as entidades empregadoras podem ser responsabilizadas pela violação do dever da proteção de um trabalhador ou trabalhadora se o mesmo ou a mesma, ou outra pessoa estiver envolvida em atos de violência e de assédio no local de trabalho.

A lei geral do Canadá exige que as entidades empregadoras tomem todas as medidas adequadas para proteger os seus trabalhadores e trabalhadoras de quaisquer perigos no local de trabalho, incluindo os do ambiente trabalho. Em certos casos, o tribunal considerou ser da responsabilidade da entidade empregadora proteger os trabalhadores e trabalhadoras de violência psicológica e de assédio. Ainda que tivessem sido implementadas políticas internas contra o assédio laboral, a mera existência da política era insuficiente porque não tinha sido seguida de forma justa e equilibrada, e as investigações das denúncias não foram realizadas de forma imparcial. Nestes casos, podem ser aplicadas coimas à entidade empregadora e/ou o assediador pode ser dispensado.²⁹

Os mesmos princípios são aplicados também em países de direito civil. Por exemplo, em França, uma entidade empregadora é responsável pelas ações cometidas pelos/as subordinados/as, mesmo que o empregador não seja diretamente responsável pela sua ocorrência.³⁰

Em Itália, o empregador pode ser responsabilizado legalmente por violação das suas responsabilidades contratuais gerais de proteção.³¹

²⁹ Ver, por exemplo: Caminhos de ferro do Norte do Canadá Co. vs. Anderson, (1911), 45 S.C.R. 355 e Boucher vs. Wal-Mart Canada Corp., 2014 ONCA 419 (Ontário).

³⁰ Tribunal Francês da Câmara Social de Cassação, Recurso n.º 09-69616, 6 de março de 2011.

³¹ Artigo 2087.º do Código Civil Italiano.

Proibição da violência e do assédio no local de trabalho

Quando existe regulamentação da violência e do assédio, raramente todas as várias formas de assédio são definidas e proibidas.³² No entanto, em várias jurisdições, foram promulgadas proibições específicas relativas ao assédio,³³ *mobbing*³⁴ e *bullying*.³⁵

A responsabilidade de proibir e prevenir a violência e o assédio no local de trabalho, geralmente é atribuída à entidade empregadora. Mas em alguns casos, os trabalhadores e trabalhadoras tem a obrigação de não cometer atos equivalentes a assédio contra colegas de trabalho – por exemplo, certas disposições presentes na Lei Finlandesa para a Segurança e Saúde no Trabalho e a Lei de Saúde e Segurança no Trabalho de Ontário proíbe que se envolvam em praxes.³⁶ Nalguns casos, quaisquer terceiros pessoas que estejam em contacto com trabalhadores e trabalhadoras também estão abrangidas por esta proibição, nomeadamente na Bélgica.³⁷

Nos países de direito comum, a violência e o assédio podem ser abordados através do código penal, de responsabilidade civil, contratual e outra legislação (como a legislação de responsabilidade civil dos EUA sobre o sofrimento emocional, ou de responsabilidade civil do Reino Unido sobre o assédio). Dependendo do regime jurídico, a responsabilidade por negligência e incumprimento da obrigação legal de

proteção pode também constituir uma base válida para pedidos de indemnização nos tribunais da lei comum. (Squelch e Guthrie, 2010).

No Japão, os tribunais reconheceram a existência do assédio por abuso de poder. Esta medida destina-se a proteger os trabalhadores e trabalhadoras de quem detêm maior poder nas organizações, e baseia-se na obrigação de compensar os danos causados a terceiros pessoas (Hsiao, 2015). As vítimas podem solicitar essa compensação nos termos da legislação contratual (por exemplo, por violação das obrigações contratuais no Canadá).³⁸

Requisitos para a adoção de medidas preventivas da SST

Muitos países exigem também que as entidades empregadoras implementem medidas de prevenção relativamente aos riscos psicossociais que conduzam ao *stress* laboral. Estes riscos incluem, por vezes, formas de violência geralmente reconhecidas, como violência psicológica, física e sexual e assédio.³⁹

Dependendo do regime jurídico, a entidade empregadora é obrigada a adotar medidas para prevenir a ocorrência de violência psicológica,⁴⁰ ameaças de violência,⁴¹ "assédio moral" (psicológico),⁴² e intimidação,⁴³ ou vários dos acima referidos. Na Colômbia, a Lei sobre o Assédio no Local de Trabalho considera maus tratos laborais, perseguição, discriminação,

32 Um exemplo é a Lei do Trabalho das Maurícias 50 de 1975, secção 55(A), que define a violência no local de trabalho como incluindo agressões, abusos verbais, ameaças, *bullying* (cujo significado engloba qualquer forma de agressão física ou psicológica).

33 Por exemplo, no Reino Unido (Lei de Proteção contra o Assédio de 1997); Singapura (Lei de Proteção contra assédio de 2014); Nova Zelândia (Lei de Assédio de 1997); Espanha (secção 173 do Código Penal Espanhol).

34 Por exemplo na Polónia (secção 94.3 do Código do trabalho); Eslovénia (alínea a) do artigo 6.º da Lei das Relações Laborais; França (secção I. 1152-1 do Código do Trabalho; e Paraguai (Resolução MTESS N.º388, 2019)

35 Por exemplo, no Chile (secção 2 do Código do Trabalho); Polónia (secção 94.3 do Código do Trabalho); Eslovénia (alínea a da secção 6 da Lei da Relação de Emprego da Eslovénia).

36 Secção 18. (3) da Lei Finlandesa de SST n.º 738/2002; secção 28 da Lei SST de Ontário; artigo 28º da lei Australiana de Segurança e Saúde no Trabalho (Cth) 2011.

37 Secção 32 da Lei Belga de 4 de agosto de 1996 sobre o bem-estar no trabalho.

38 Ahmad vs. Ontário Hydro 1997 899 (ON CA).

39 Por exemplo, a Lei das Condições de Trabalho de 1999 dos Países Baixos especifica que a noção de pressão psicossocial relacionada com o emprego inclui intimidação sexual, agressão e violência, bem como agravamento e pressão do trabalho numa situação de emprego que causa *stress* (secção 1(3) e.).

40 Secção 417 da Lei das Obrigações da Turquia (2011).

41 Secção 27 da Lei finlandesa de SST N.º 738/2002.

42 Secção. L4121-2 do Código do Trabalho francês.

43 Secção 1 do Conselho Nacional sueco de Segurança e Saúde no Trabalho sobre Vitimização no trabalho de 21 de setembro de 1993.

bullying, iniquidade e incapacidade de proteger, como formas de assédio.⁴⁴

A lei, por vezes, tem estes fatores em conta e exige a adoção de medidas específicas para proteger o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras quando entram em contacto com terceiras pessoas.⁴⁵

Além disso, o dever de proteção do direito comum, embora originalmente estabelecido relativamente ao dever da entidade empregadora de prevenir a ocorrência de danos físicos e de doenças, também pode ser aplicado à violência, ao assédio e aos danos psicológicas.

Enquanto em muitos países foi estabelecido apenas o dever geral da adoção medidas preventivas, em alguns casos encontram-se com frequência definições precisas sobre que medidas devem ser adotadas para garantir a saúde e segurança.

Em diversos países, existe o dever da criação de políticas, regras ou orientações sobre violência e assédio laboral. Por exemplo, no Quênia, as entidades empregadoras com vinte ou mais pessoas empregadas, após consulta às mesmas ou aos seus representantes, caso existam, devem emitir uma declaração sobre a política em matéria de assédio sexual, estabelecer mecanismos para a sua implementação e proporcionar formação dirigida à gestão e ao pessoal sobre a política adotada.⁴⁶ Da mesma forma, no Uganda, as entidades empregadoras com mais de 25 pessoas empregadas têm a obrigação de adotar uma política por escrito, com vista a combater o assédio sexual.⁴⁷

O "dever" que recai sobre as entidades empregadoras, obriga-as a realizar com frequência um procedimento de avaliação de risco e identificar fatores específicos de riscos para a saúde e segurança do seu pessoal. Designadamente, os riscos para a saúde física e mental relacionados com o assédio moral têm que ser avaliados em França, esta forma

de assédio é considerada um risco inerente ao ambiente de trabalho.⁴⁸

Em alguns países, existe o requisito legal de implementação de protocolos de compromisso para lidar com a violência e o assédio. Estes protocolos são destinados à prevenção de ocorrências deste tipo de condutas e para resolução de conflitos antes que os mesmos se agravem e tenham que ser resolvidos em tribunal. Por exemplo, na Bélgica, as entidades empregadoras são obrigadas a implementar procedimentos dirigidos aos trabalhadores e trabalhadoras que considerem ter sofrido um dano psicossocial e que lhe permitem solicitar: a) uma intervenção psicossocial informal com aconselhamento confidencial ou com um/a consultor/a de prevenção, que consiste em encontrar informalmente uma solução através de entrevistas, ou de uma intervenção com uma terceira pessoa ou uma conciliação; b) uma intervenção psicossocial formal que consiste na solicitação à entidade empregadora para tomar medidas coletivas e individuais adequadas, na sequência da análise da situação específica do trabalho do requerente e das medidas sugeridas por profissional de prevenção.⁴⁹ Em Espanha, as empresas são obrigadas a "promover condições de trabalho que impeçam o assédio sexual e o assédio com base no sexo, aplicar procedimentos específicos para a sua prevenção e canalizar queixas ou eventuais alegações formuladas por quem foi objeto dos mesmos. Para tal, podem ser estabelecidas medidas com vista a negociar com os representantes dos trabalhadores, tais como o desenvolvimento e a divulgação de códigos de boas práticas, em campanhas de informação, ou ações de formação."⁵⁰

A formação sobre violência no trabalho e assédio é, por vezes, um requisito adicional. Por exemplo, em El Salvador, o Regulamento Geral sobre Prevenção de Riscos Profissionais e Gestão dos Locais de Trabalho incumbe entidades empregadoras de desenvolver programas de prevenção de riscos psicossociais que promovam ambientes de trabalho saudáveis, com

44 Secções 2 e 9 da lei colombiana 1010/2006 sobre assédio no local de trabalho.

45 Por exemplo, na Bélgica (secção 32 da Lei Belga de 4 de agosto de 1996, sobre o bem-estar dos trabalhadores no desempenho do seu trabalho); e na Noruega (secção 4-3 (4) da Lei Norueguesa do Ambiente de Trabalho).

46 Secção 6(2) - (4) da lei do Emprego (2007) (Quênia).

47 Secção 3 do Regulamento do Emprego (Assédio Sexual) de 2012 (Uganda).

48 Art. L4121-2 do Código do Trabalho francês.

49 Secção 32(2) da Lei Belga de 4 de agosto de 1996 sobre o bem-estar dos trabalhadores no exercício das suas funções.

50 Secção 48 1 (1) do Lei Orgânica 3/2007 de 22 de março sobre a igualdade efetiva de mulheres e homens (Espanha)

formação e participação de um especialista na área. Estes programas devem incluir medidas para sensibilizar e advertir sobre as causas e efeitos da violência contra as mulheres e o assédio sexual no trabalho.⁵¹ No Canadá, as entidades empregadoras devem proporcionar educação e formação aos trabalhadores e trabalhadoras em caso de exposição a violência no trabalho e aos riscos inerentes riscos.⁵² Adicionalmente, para efeitos de formação ou avaliação de riscos, devem ser tidas em conta formas específicas de violência, tal como na República da Coreia, onde a “formação para prevenir o assédio sexual no trabalho é obrigatória.”⁵³

Mecanismos de queixas

Os mecanismos internos de queixas são frequentemente exigidos pela legislação laboral ou de SST. Por exemplo, no Paraguai foi criado, em 2019, o Gabinete para a Prevenção e Proteção contra a Violência no trabalho sob a tutela do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social. Antes de reportar ao Gabinete, a pessoa que faz a denúncia deve em primeiro lugar, apresentar uma queixa à empresa,⁵⁴ que deverá iniciar uma investigação e submeter as suas conclusões ao Gabinete. O autor da denúncia só pode apresentar-se diretamente ao Escritório em casos de violência/assédio pela autoridade máxima da empresa.

A confidencialidade das reclamações é essencial para proteger a privacidade de ambas as partes. A legislação de alguns países, como é o caso do Paraguai, não se pronunciam expressamente sobre o anonimato das queixas. No entanto, dado que o anonimato pode encorajar reclamações não fundamentadas e/ou afetar a dignidade das pessoas envolvidas, noutros países é exigida a identificação de quem faz a denúncia – sem prejuízo do dever de confidencialidade. Este é o caso de alguns organismos de inspeção do trabalho, do Chile, do Uruguai ou de Espanha, em que a pessoa que apresenta queixa deve identificar-se.

Nos países onde a violência e o assédio são classificados como crime, também é possível apresentar uma queixa-crime que pode concluir com um julgamento e uma sentença de privação de liberdade. Estes processos podem ser paralelos a uma ação administrativa dos serviços de inspeção do trabalho.

Proteção contra retaliações e represálias

A alínea g) do artigo 10.º da Convenção (n.º 190), estipula que os trabalhadores e trabalhadoras têm o direito de abandonar o local de trabalho com justificação razoável para crer que o mesmo representa um perigo grave e eminente para a sua vida, saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem que daí venha a sofrer represálias. Esta forma de proteção foi encontrada em muitos regulamentos de SST. Por exemplo, na Alemanha, existe o direito de recusar trabalhar caso a entidade empregadora não tome medidas adequadas para eliminar o assédio sexual ou assédio moral.⁵⁵

Proteger as pessoas que apresentam queixa contra as retaliações ou represálias por parte das entidades empregadoras e/ou colegas de trabalho por denunciarem situações de violência e assédio no local de trabalho deve ser um elemento fundamental de um regime de proteção abrangente (OIT, 2018b). A proteção contra as represálias inclui geralmente proteção contra a demissão tanto para quem apresenta queixa como para espectadores/e ou testemunhas.

Por exemplo, no Japão, a nova lei anti assédio inclui uma disposição que proíbe as entidades empregadoras de despedir quem denuncie casos de assédio, ou de tratar desfavoravelmente por denunciar essas situações (Herbert Smith Freehills LLP, 2019a). Na República da Coreia, uma nova lei sobre o *bullying* no trabalho inclui sanções às entidades empregadoras em caso de retaliação. As represálias por denúncias de assédio e *bullying* no trabalho podem estar sujeitas a coimas até 30 milhões de KRW (cerca

51 Decreto N.º 86/2012 que aprova o Regulamento de Gestão da Prevenção de Riscos no Local de Trabalho (El Salvador).

52 Parte XX, secção 20.10(1) do Regulamento Federal de SST do Canadá.

53 Arte. 3-2 da Lei da República da Coreia sobre igualdade de emprego e apoio à reconciliação entre trabalho e família, N.º 3989 de 1987.

54 Resolução N.º 388/2019 (Paraguai).

55 Secção 14 da Lei Geral alemã sobre Igualdade de Tratamento de 14 de agosto de 2006.

28.500 dólares americanos), ou prisão até três anos (Herbert Smith Freehills LLP, 2019b). Na Austrália, qualquer trabalhador ou trabalhadora que apresente uma queixa relativa a um problema de segurança e saúde no trabalho, tem proteção contra qualquer conduta discriminatória.⁵⁶

Sanções e remediação

De acordo com a Recomendação (n.º 206), parágrafo 15, as vítimas de violência e de assédio no mundo do trabalho devem ter acesso a indenizações em casos de danos ou doenças psicossociais, físicos ou quaisquer outros prejuízos que resultem em incapacidade para trabalhar.

Sempre que as alegações de violência e assédio tenham sido investigadas e comprovadas, a sanção e/ou medida de remediação por conduta ofensiva dependerão de diversos fatores, entre os quais:

- ▶ a jurisdição (país, estado/território/província) em que a queixa ou alegação foi apresentada;
- ▶ a legislação aplicável a essa Jurisdição;
- ▶ a/s via/s legal escolhida pelo/a autor/a da denúncia e/ou pela entidade reguladora (por exemplo, nos termos da legislação de saúde e segurança no trabalho, direito do trabalho, direito civil, direito penal, etc.);
- ▶ a gravidade da conduta ofensiva (incluindo a possibilidade de constituição de processo nos termos do direito penal ou se for restrito a incumprimentos ou contravenções da lei civil ou outra);
- ▶ as vias de recurso previstas em matéria penal ou civil ou de direito comum) relativas a condutas ofensivas.

Caso uma queixa seja alvo de tratamento a nível interno (isto é, se a queixa for apresentada dentro da organização), as entidades empregadoras podem resolver

os casos de violência ou de assédio através de transferência ou cessação do contrato de trabalho de quem praticou esses atos,⁵⁷ promover a mediação e/ou a conciliação (ou qualquer outra forma de resolução alternativa de litígios) às partes, proporcionar sensibilização e/ou formação, tomar outras medidas para resolver o problema. Caso a queixa seja submetida a um órgão externo, órgãos judiciais, administrativos ou equiparados a judiciais, o mesmo, pode conceder indenizações às vítimas e obrigar os agressores ou a entidade empregadora a compensar os danos causados à vítima (OIT, 2018b).

Alguns tribunais civis decidiram conceder indenizações como compensação por assédio moral, enquanto doença profissional.⁵⁸ No Japão, por exemplo os tribunais permitem que a compensação seja paga às famílias das vítimas de "abusos de poder" que se tenham suicidado (Hsiao, 2015). Na Finlândia, as indenizações são alargadas às agressões cometidas por terceiros pessoas (Eurofound, 2015).

Em muitos países, incluindo Espanha e Canadá, o regime jurídico de pensões, prevê o pagamento de uma compensação em caso de doença profissional, dos danos causados pela violência e pelo assédio (Velasquez, 2010; Lippel e Sikka, 2010).

É importante que a solução possa passar por uma compensação por presunção de despedimento, nos casos em que os trabalhadores e trabalhadoras se despedem devido à violência e ao assédio no trabalho (por considerarem não ser seguro permanecer nos seus empregos). Nestes casos, pode haver lugar a readmissão posteriormente, compensação ou reintegração. Deixar um emprego por causa de violência e de assédio recorrentes e não reivindicar a cessação de emprego não é incomum, muitas vítimas preferem afastar-se do que ter que enfrentar novamente o trauma do confronto e a incerteza dos seus resultados (Stewart *et al.*, 2016).

⁵⁶ Secção 105 da Lei australiana de Saúde e Segurança do Trabalho, N.º 137, 2011 (*Commonwealth*).

⁵⁷ Por exemplo secção 36 (b) do Código do Trabalho da Suazilândia.

⁵⁸ O Tribunal francês da Câmara Social de Cassação, Recurso N.º. 05-41489, 15 de novembro de 2006; e Supremo Tribunal de Justiça de Navarra (Espanha), abril de 2001.

► Caixa 5 – A cultura do silêncio em torno da violência e do assédio

Em alguns países,⁵⁹ a resolução de conflitos – incluindo litígios relacionados com a violência e assédio no trabalho – é prática comum. Seguindo uma fórmula padronizada que evita ir a tribunal. Esta fórmula consiste essencialmente num processo em que as partes negociam termos de acordo aceitáveis para ambas; os termos do acordo são incorporados num acordo escrito confidencial. Este acordo (também conhecido como acordo de não-divulgação ou AND) inclui normalmente, entre outras, disposições de confidencialidade mútua e de não desvalorização, que impedem as partes de discutir os termos do acordo, bem como as circunstâncias que o envolvem (Leer e Rogers, 2019).

Os AND são utilizados frequentemente para resolver alegações de assédio sexual. São vistos como vantajosos porque a entidade empregadora evita litígios e protege a sua reputação, enquanto a vítima evita ter que passar por uma ação legal prolongada – o que muitas vezes significa reviver uma experiência traumática, bem como incorrer em custos legais dispendiosos e muitas vezes não reembolsáveis. Na sequência do movimento *#MeToo*, no entanto, foram feitas revelações sobre a forma como o mediatizado e alegado assédio em série Harvey Weinstein repetidamente entrou em AND para resolver queixas de assédio sexual – e incluiu cláusulas de sigilo nestes acordos – tem vindo a ser escrutinado em todo o mundo (Leer e Rogers, 2019).

► Caixa 6 – Justiça reparadora

Em termos gerais, abordar a violência no local de trabalho e o assédio pode ter um foco individual (por exemplo, estratégias corretivas ou de reparação), um foco organizacional (abordagens regulamentares ou reparadoras), ou ambos (OIT, 2004, 2009). Embora as abordagens regulamentares se centrem na legislação e na política, as abordagens de justiça reparadora oferecem respostas de responsabilidade partilhada sem culpa, não punitivas e partilhadas destinadas a reconstruir as relações de trabalho incluindo permitir que os infratores alterem o seu comportamento. As abordagens de justiça reparadora são consideradas particularmente eficazes no que diz respeito à violência no trabalho e foram adotadas em vários países (Hutchinson, 2009).

A Suécia tem sido precursora na adoção de uma abordagem restauradora não punitiva da violência no trabalho, nomeadamente convidando as entidades empregadoras a encontrar soluções para a intimidação. O processo começa com uma conversa confidencial com o/a perpetrador/a para que procure a assistência de consultoria externa (como por exemplo os serviços de saúde ocupacional) se necessário, convidando o/a consultar um/a psicólogo/a, e/ou a adotar medidas corretivas, formação e/ou transferência para outras funções.⁶⁰

Curiosamente, na Colômbia, as entidades empregadoras têm o dever de estabelecer um procedimento interno, confidencial, conciliatório e eficaz para ultrapassar os casos de assédio laboral. Além disso, as atividades corretivas pedagógicas e a terapia de grupo podem ser utilizadas para melhorar as relações de trabalho (OIT, 2018b).

⁵⁹ Por exemplo, Austrália, Canadá, Estados Unidos da América.

⁶⁰ Orientações sobre as secções 5 e 6 da Portaria do Conselho Nacional de Segurança e Saúde ocupacionais da Suécia que contém disposições relativas a medidas contra a intimidação no trabalho de 1993.



CHONDE REB
O BOKHA NDI
PITE KO KUSU
KURU

USANITE
KUSUKURU
UKAPITA
UKAFUNE
KOGONA

DIKANA
USALIPILA
SANA KOLOPS



© Marcel Crozet / OIT

► 2.4 Garantir a conformidade legal através da inspeção do trabalho

A Convenção (n.º 81) sobre Inspeção do Trabalho, de 1947 e o Protocolo de 1995 definem as atribuições da inspeção do trabalho, incluindo o controlo e a fiscalização. A aplicação de medidas coercivas deve ser combinada com a prestação de informações e de aconselhamento técnico de apoio às entidades empregadoras na prevenção de acidentes e doenças profissionais.

No Canadá, os resultados das "ações inspetivas de controlo do cumprimento das obrigações legais em segurança e saúde", realizados em 2014 demonstraram que as infrações mais comuns diziam respeito à não avaliação dos riscos de violência no trabalho e à não aplicação de uma política sobre violência e assédio e implementação de medidas de prevenção para proteger a SST dos trabalhadores e trabalhadoras jovens (OIT, 2018a).

Visitas inspetivas aos locais de trabalho

Os inspetores e inspetoras do trabalho realizam visitas inspetivas aos locais de trabalho para avaliar o cumprimento das obrigações legais. De acordo com a Recomendação (n.º 206), as visitas inspetivas aos locais de trabalho devem abranger a violência e o assédio laboral como parte do seu mandato (parágrafo 21).

Em El Salvador são realizadas visitas inspetivas de carácter preventivo destinadas a identificar todas as formas de violência contra mulheres,

incluindo assédio moral e sexual, violência e comportamentos abusivos (OIT, 2018b).

Na Finlândia, a inspeção do trabalho aplica um questionário aos trabalhadores e trabalhadoras antes de cada visita inspetiva a locais de trabalho específicos, a questionar sobre se sentem que a sua saúde e a segurança se encontram em risco devido a violência ou ameaça de violência no trabalho. As respostas a este questionário permitem definir o foco das suas visitas – e podem dar instruções à entidade empregadora sobre medidas de correção sobre agressões no local de trabalho (OIT, 2018b).

Na Noruega, a inspeção do trabalho pode emitir autos de notícia para prevenir a violência e o assédio, tanto originada internamente como por terceiras pessoas. Também podem exigir às empresas a elaboração de um plano de prevenção e controlo da violência no trabalho, o qual, deve incluir procedimentos de queixa (Carta *et al.*, 2015).

Em casos pontuais, a lei impõe à entidade empregadora, aos/as representantes dos/as trabalhadores/as ou à gestão, a obrigatoriedade do envolvimento das entidades com competências de inspeção do trabalho. Na Bélgica, por exemplo, a Direção de Controlo da Segurança Social tem de ser alertada pelos profissionais de prevenção quando for considerado que existe um perigo grave e eminente para trabalhadores e trabalhadoras (OIT, 2011b).

► Caixa 7 – Proteção dos inspetores e inspetoras do trabalho contra a violência e do assédio de terceiros

Os inspetores e inspetoras do trabalho podem ser vítimas de violência e de assédio durante ou após as visitas inspetivas.

Em 2004, três inspetores do trabalho e um motorista da Inspeção do Trabalho brasileira foram assassinados durante uma visita de inspetiva à *Chacina de Unai, Novo*, em Mina Gerais. Quinze anos depois, os arguidos no caso do Brasil ainda não foram julgados (Olivieto, 2018).

Vários organismos de inspeção do trabalho estão a tomar uma posição mais firme para intervir contra agressões, ameaças ou intimidação por terceiros pessoas (entidades empregadoras sujeitas a inspeção, trabalhadores/as, assessores/as ou outras pessoas) contra o seu pessoal.

Por exemplo, em Espanha, a Instrução N.º 8/2010 emitida pela Inspeção do Trabalho e da Segurança Social, aprova a Política de Prevenção do Riscos Profissionais, com o objetivo de proteger o pessoal da inspeção na execução das suas funções. Também estabelece um registo de incidentes em todo o país. Em 2017 foram reportados um total de 26 casos de violência e assédio (MTMSS, 2018).

Campanhas de inspeção direcionadas

Em algumas jurisdições, os serviços inspetivos realizam ações direcionadas para determinadas formas de violência no local de trabalho. Em Espanha, por exemplo, a inspeção do trabalho pode realizar campanhas dirigidas a locais de trabalho dos setores mais vulneráveis à violência e ao assédio – como escolas, hospitais e no comércio a retalho (Velázquez, 2010). E na Alemanha, foi lançado um projeto de formação para inspetores e inspetoras do trabalho sobre *stress* e pressão psicológica no trabalho (OIT, 2018b).

No Chile, em 2019, a Direção Geral do Trabalho efetuou visitas inspetivas em mais de 200 empresas no âmbito de um programa específico de inspeção na área dos riscos psicossociais. Estas organizações foram selecionadas com base em queixas recebidas por assédio sexual e moral no trabalho.

Guias e ferramentas para a inspeção do trabalho

De acordo com a Recomendação (n.º 206), os inspetores e inspetoras do trabalho devem

receber formação sensível ao género com vista a identificar e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo os perigos e os riscos psicossociais, a violência e o assédio baseados no género e na discriminação contra grupos específicos de trabalhadores e trabalhadoras (artigo 20.º).

Os Estados-membros devem igualmente financiar, desenvolver, implementar e divulgar, orientações e programas de formação inclusivos à dimensão de género para apoiar juízes se juízas, inspetores e inspetoras do trabalho, agentes da polícia, procuradores e procuradoras e outras categorias profissionais dos serviços públicos no cumprimento dos seus mandatos em matéria de violência e de assédio laboral, bem como para sensibilizar o público e as entidades empregadoras privadas e trabalhadores/as e suas organizações na prevenção e nas abordagens da violência e do assédio no mundo do trabalho (parágrafo 23, alínea b).

Em países onde a legislação aborda a violência no trabalho, as inspeções têm muitas vezes formação sobre esta questão ou recebem orientações específicas.⁶¹

61 Na UE, o Comité de Altos Responsáveis de Inspeção do Trabalho (CARIT) desenvolveu em 2011 um conjunto de ferramentas inspetivas sobre riscos psicossociais no trabalho. Em 2007, a Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente do Trabalho desenvolveu 24 instrumentos de orientação específicos para os inspetores do trabalho para os ajudar a avaliar, em cada setor, os fatores de risco mais importantes para a violência no trabalho, experiências traumáticas, trabalho noturno e por turnos, *bullying* e assédio sexual (Rasmussen *et al.*, 2011). Em Espanha, o Código de Prática dos Inspetores do Trabalho sobre Assédio e Violência no Trabalho, publicado em 2009, considera a ocorrência de violência e do assédio laboral como uma violação dos regulamentos de SST – e, como tal, de interesse para os/as inspetores/as do trabalho. O Código abrange a violência interna e de terceiros, tanto de natureza física como psicológica (Velázquez, 2010). Além disso, a Inspeção-geral do Trabalho e da Segurança Social emitiu regulamentos técnicos específicos relacionados com ações inspetivas relacionadas com a violência e ao assédio laboral. (Ver: Regulamento Técnico 69/2009 em: http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf); e o Regulamento Técnico 87/2011 em: http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_87_2011.pdf). Na Colômbia, o Manual da Inspeção do Trabalho e Segurança Social (emitido pelo Ministério do Trabalho), inclui uma secção específica sobre queixas apresentadas pelas vítimas de assédio laboral, que também aconselha as entidades empregadoras a aplicarem mecanismos preventivos.



2.5 Diálogo social e acordos coletivos

O diálogo social entre entidades empregadoras e trabalhadores, através de acordos coletivos de trabalho (também conhecidos como acordos de negociação coletiva, contratos coletivos de trabalho ou acordos de trabalho) pode ser um instrumento eficaz para o reforço da proteção da saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras e do seu bem-estar e para prevenir e eliminar a violência e o assédio nos locais de trabalho.

Os sindicatos e as organizações de entidades empregadoras em todo o mundo utilizam processos de negociação coletiva para abordar a violência e o assédio laboral – que muitas vezes consideram os aspetos psicossociais da violência. Uma série de abordagens diferentes pode refletir-se nesses acordos. Uma abordagem pode incluir meras declarações de princípios e requisitos do local de trabalho – ou setor – políticas e acordos. Mas esses acordos deverão incluir também disposições pormenorizadas que definam diferentes os elementos da violência e do assédio, bem como especificar programas de prevenção, de sensibilização e de atividades de formação, procedimentos a adotar nos locais de trabalho, mecanismos de reporte e recolha de dados, e outros tipos de apoio psicológico às vítimas.

As estruturas sindicais internacionais adotaram acordos-quadro para combater violência e o assédio laboral em conjunto com várias empresas multinacionais. Em 2014, a Federação Mundial de Sindicatos da Indústria (*IndustriALL Global Union*) e a Inditex, a maior empresa de venda a retalho de moda do mundo, renovaram o seu acordo-quadro global (GFA), que proíbe castigos físicos, assédio sexual e racial, abusos verbais e de poder e qualquer outra forma de assédio ou de intimidação.⁶² A *IndustriALL* concluiu um acordo-quadro mundial, semelhante com a empresa de vestuário H&M e o sindicato sueco IF Metal em 2015.⁶³

Na África Oriental, a ITUC realizou programas de sensibilização e de formação para que os sindicatos nacionais os apoiassem na negociação de cláusulas de acordos coletivos com vista a estabelecer comissões de assédio sexual e de SST, nomeadamente, na República Unida da Tanzânia, no Uganda e na África do Sul (ITUC, 2016).

A nível regional, os parceiros sociais europeus adotaram o Acordo-quadro sobre o *stress* laboral em 2004; e, em 2007, assinaram o Acordo-quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho, que visa a sensibilização das entidades empregadoras, dos trabalhadores e respetivos representantes destinado a identificar, prevenir e gerir a violência e o assédio no trabalho.⁶⁴ Em 2010, os parceiros sociais europeus de vários setores (incluindo o setor dos cuidados de saúde e da educação) adotaram as Orientações para a prevenção da violência e do assédio de terceiras pessoas no trabalho, com o objetivo de apoiar os entidades empregadoras, os trabalhadores e respetivos representantes na prevenção, redução e mitigação da violência por terceiras pessoas no local de trabalho. Foram assinados outros acordos setoriais a nível europeu que incluem um acordo entre os parceiros sociais europeus do setor marítimo que em 2013 lançou um projeto destinado a erradicar o assédio e o *bullying* na indústria marítima (Eurofound, 2015).

Na Argentina, um novo acordo coletivo de combate à violência e ao assédio no local de trabalho foi assinado por mais de 70 sindicatos e pelo Ministério do Trabalho em maio de 2012 (Pillinger, 2017). O acordo condena todas as formas de violência e assédio laboral e promove a negociação coletiva como forma de estabelecer políticas e medidas eliminar aqueles comportamentos.⁶⁵

Em Mianmar, a Federação dos Trabalhadores das Minas (MWFM) iniciou o diálogo social com

62 Ver: <http://www.industriall-union.org/inditex>.

63 Ver: <http://www.industriall-union.org/industriall-global-union-and-hm-sign-globalframework-agreement>.

64 Consequentemente, os parceiros sociais nacionais chegaram a novos acordos ou inseriram novos elementos nos contratos coletivos existentes a nível setorial ou empresarial; elaboraram igualmente orientações, declarações ou fizeram declarações conjuntamente acordadas. Exemplos de acordos incluem: o acordo do setor bancário luxemburguês (2009), que estabelece regras para a prevenção, serviços de aconselhamento e resolução de assédio "moral"; O acordo coletivo nacional francês sobre assédio e violência no trabalho (2010), exige que as entidades empregadoras estabeleçam medidas – em consulta aos trabalhadores e seus representantes – para prevenir e combater o assédio laboral; O acordo-quadro nacional da Itália (2015), que transpõe integralmente o Acordo Quadro Europeu de 2007.

65 Em 2014, 115 sindicatos da Argentina estavam a criar departamentos para combater a violência e o assédio laboral (OAVL e MTEyss, 2014).

as entidades empregadoras e recomendou a inclusão de uma cláusula no acordo coletivo de trabalho para prevenir a violência e o assédio no trabalho (Pillinger, 2017).⁶⁶

Na Austrália, muitas entidades empregadoras reconheceram – em acordos de empresa – que os trabalhadores e trabalhadoras por vezes enfrentam situações de violência familiar ou de abusos na sua vida pessoal que podem afetar a sua presença ou o desempenho no trabalho.⁶⁷ Consequentemente, a medida adotada é frequentemente uma licença remunerada

por violência familiar, permitindo trabalhar a tempo parcial, diversificar os seus padrões de trabalho, alterar temporariamente o seu local de trabalho, alterar os seus dados de contacto de trabalho, como o telefone e endereço de email, trabalhar temporariamente a partir de casa ou outro local de modo a lidar com a violência familiar.⁶⁸ Além disso, em 1 de agosto de 2018, foram inseridas disposições sobre licenças familiares e de violência doméstica em todos os 122 Acordos Modernos da Austrália – com uma cláusula modelo desenvolvida para inclusão.⁶⁹

66 Desde 2017, foram assinados catorze acordos de trabalho relativos à violência relacionada com o trabalho e assédio (Pillinger, 2017).

67 A Convenção (n.º 190) convoca os Estados-membros a tomar as medidas adequadas para reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, atenuar o seu impacto no mundo do trabalho (alínea f) do artigo 10.º). A Recomendação (n.º 206), apresenta exemplos de medidas que podem ser adotadas para mitigar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho, por exemplo: licenças para as vítimas de violência doméstica; acordos de trabalho flexíveis e proteção das vítimas de violência doméstica; proteção temporária e adequada contra o despedimento de vítimas de violência doméstica, exceto por motivos não relacionados com a violência doméstica e as suas consequências; A inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco nos locais de trabalho; Um sistema de referência para medidas públicas de mitigação da violência doméstica, sempre que existam; e sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica (Alínea a) n.º 18).

68 Ver, por exemplo, cláusula 15.ª do Acordo Empresarial Australiano de Jornalistas Judeus 2019, disponível em: <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/fwa/ae506096.pdf>.

69 Ver: https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwcfb3936.htm#P61_3183.



03

Iniciativas e práticas nacionais de SST

Tal como referido, a Convenção (n.º190) apela a uma abordagem inclusiva, integrada e de resposta à dimensão de género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (n.º 2 do artigo 4.º). O artigo 11.º, especificamente, declara que os Estados-membros, após consulta das organizações mais representativas das entidades empregadoras e dos trabalhadores, procurarão assegurar que

- a. A violência e o assédio no mundo do trabalho são abordados em políticas nacionais relevantes, tais como as relativas à segurança e à saúde no trabalho, à igualdade e à não discriminação, e às migrações;
- b. As entidades empregadoras e os trabalhadores e suas organizações, bem como as autoridades competentes, recebem orientações, recursos, formação ou outros instrumentos, em formato acessível, conforme adequado, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de género e o assédio; e
- c. Sejam levadas a cabo iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

Este capítulo descreve alguns exemplos de medidas que devem ser adotadas no âmbito do quadro nacional da SST para melhor abordar a violência e o assédio.

3.1. Conceção e implementação de políticas abrangentes de SST e orientações para a gestão da violência e do assédio

Políticas e estratégias de SST

Alguns países dispõem de políticas nacionais de SST generalistas, as quais deverão, no entanto, incluir a questão de violência e o assédio nos locais de trabalho. Tanto o Brasil⁷⁰ e como a Guiana⁷¹, por exemplo, referem-se especificamente às questões de saúde causadas pela intimidação e pela violência no local de trabalho na sua legislação e exortam as entidades empregadoras a assegurarem que devem ser eliminadas, na medida em que for razoavelmente exequível.

O Líbano, de acordo com a sua Estratégia Nacional de Saúde Mental de 2015-2020, lançou o Programa Nacional de Saúde Mental (SNS) do Ministério da Saúde Pública, em setembro de 2019. Trata-se de uma iniciativa destinada a sensibilizar as entidades empregadoras e envolvê-las na melhoria e na promoção da saúde mental nos seus locais de trabalho. Como parte desta iniciativa, foi desenvolvida uma Carta Nacional para a Saúde Mental no Trabalho⁷² em colaboração com o Escritório da Organização Mundial da Saúde no Líbano. A Carta promove uma abordagem integrada com vista à prevenção dos riscos profissionais bem como a promoção de elementos de proteção e de gestão de doenças mentais. Também aborda o assédio moral e o *bullying*, uma vez que são geralmente referidos estado na origem do *stress* laboral e dos perigos para a saúde física e mental.

Diretrizes de SST, códigos de boas práticas e normas

A Recomendação (n.º 206) apela aos Estados-membros para financiar, desenvolver, implementar e divulgar, "Códigos de boas práticas e instrumentos de avaliação dos riscos de violência e de assédio no mundo do trabalho, em geral ou para setores específicos" (Artigo 23.º, alínea c).

Em muitos países, as orientações sobre prevenção e combate da violência e do assédio laboral é fornecida por um conjunto diversificado de entidades, designadamente o Ministério do Trabalho, a Inspeção do Trabalho, ou as autoridades nacionais de SST, agências ou institutos, e os parceiros sociais. Estes materiais de orientação "oficiais", podem assumir várias formas, tais como normas, códigos de boas práticas, diretrizes ou manuais, bem como ferramentas *online* que ajudam a avaliar os riscos psicossociais, como a violência e o assédio.

No Canadá, o Gabinete de Normalização do Québec (GNQ) e a Associação de Normas do Canadá (Grupo ANC) desenvolveram conjuntamente uma norma nacional concebida para apoiar as organizações e as entidades empregadoras a promover a saúde mental e a segurança nos locais de trabalho. (Grupo GNQ-ANC, 2013). Adicionalmente, o Ministério do Trabalho de Ontário introduziu o Código de Boas Práticas para Abordar o Assédio Laboral em 2016 para ajudar as entidades empregadoras a cumprir os novos requisitos legais nas abordagens sobre assédio laboral (Ontário, 2018).



Nota

O anexo V apresenta uma lista de ferramentas e recursos relevantes sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo recursos *online*; normas, orientações e acordos; cursos de formação; guias práticos; e outros materiais de informação.

70 Ministério do Trabalho e Ministério da Segurança Social e Saúde, Política Nacional de Saúde e Segurança dos Trabalhadores, instituído pela Portaria Interministerial N.º 153/2004, n.º 27 (novembro de 2004).

71 O Conselho Consultivo Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (CCNSST), em colaboração com a OIT; Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2018, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_694979.pdf.

72 Ver: <http://mhworkplace.moph.gov.lb/en/home>.

No Chile, o Protocolo de Monitorização de Fatores de Risco Psicossocial no Trabalho foi publicado em 2013 e inicialmente implementado em alguns setores. A partir de setembro de 2015, no entanto, é obrigatório para todas as empresas do país, implementar o Protocolo, juntamente com o Questionário SUSESO/ISTAS-21, um instrumento de medição padronizado para avaliar fatores de risco psicossociais.⁷³

Em Singapura, o Ministério do Trabalho (*Manpower Ministry*), juntamente com o Congresso Nacional de Sindicatos (CNS) e a Federação Nacional das entidades empregadoras de Singapura (FNES), emitiu as Orientações Tripartidas sobre Gestão do Assédio Laboral, que serve como um guia prático para entidades empregadoras e trabalhadores evitar e gerir o assédio laboral (*Manpower Ministry*, Singapura 2015). O guia sublinha a importância da gestão proativa, e centra-se em medidas preventivas para garantir um local de trabalho seguro. Também sugere medidas essenciais e ações corretivas que as entidades empregadoras e as pessoas afetadas devem adotar para responder a ocorrências de assédio.

No Território da Capital Australiana, existe um código de boas de práticas elaborado ao abrigo da Lei do Trabalho da Saúde e da Segurança (2011) daquela região, o Código de Boas Práticas para a Saúde e Segurança do Trabalho (Prevenção e Resposta ao *Bullying* de 2012 (n.º 1), fornece informações gerais sobre o cumprimento da legislação sobre SST relativamente aos riscos de segurança e saúde associados ao *bullying* (Território da Capital Australiana, 2012). O Código foi desenvolvido com consulta do governo, dos sindicatos e as organizações empregadoras. Códigos de boas práticas como este têm um estatuto legal especial, uma vez que são automaticamente admissíveis como prova em processos judiciais ao abrigo da Lei da SST e respetiva regulamentação. Os tribunais podem

considerar um código como prova do que é conhecido como um perigo, risco ou medida de controlo e pode apoiar-se nele para determinar o que foi "razoavelmente executado atendendo às circunstâncias". Exemplos similares, são os códigos de boas práticas emitidos pela Autoridade de Saúde e Segurança (por exemplo, o código de boas práticas sobre assédio sexual e moral no trabalho e o código de conduta para entidades empregadoras e trabalhadores, sobre prevenção e resolução do assédio moral no trabalho), que pode ser admitido como prova em processos crime instaurados ao abrigo da Lei de Segurança, Saúde e Bem-Estar do Trabalho de 2005.

Foram também desenvolvidas páginas eletrónicas e ferramentas digitais para informar e apoiar as entidades empregadoras e os trabalhadores e trabalhadoras na gestão dos riscos psicossociais no local de trabalho, incluindo a abordagem da violência e do assédio. Por exemplo, a nível da UE, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) desenvolveu um guia eletrónico para gerir o *stress* e os riscos psicossociais destinado a entidades empregadoras e trabalhadores de pequenas empresas.⁷⁴ No Reino Unido, o portal eletrónico do Instituto de Saúde e Segurança (HSE) tem uma secção sobre violência no trabalho,⁷⁵ que apresenta orientações sobre diferentes questões, tais como requisitos legais, políticas e procedimentos, e sobre a prevenção da violência no trabalho. Inclui também vários recursos, tais como estudos de caso, estatísticas, guias e folhetos. Por exemplo, o folheto: *Violência no trabalho*. Um guia para entidades empregadoras, fornece conselhos práticos para a gestão eficaz da violência, com base no sistema de gestão da HSE.

Muitos países desenvolveram códigos de boas práticas ou orientações que abordam o assédio sexual no local de trabalho. Como por exemplo o Botsuana (*Código de Boas Práticas: Assédio Sexual no Local de Trabalho*, 2002)⁷⁶ e Malásia (*Código de Boas Práticas sobre*

73 O questionário SUSESO/ISTAS 21 foi adotado e validado entre 2008 e 2012, para responder a um aumento significativo das doenças profissionais associadas à saúde mental no país. O questionário foi desenhado para avaliar fatores de risco psicossociais e promover intervenções para os controlar e impedir, através de uma metodologia participativa que incentiva o diálogo social bipartido nas empresas. A abordagem aborda uma série de dimensões – incluindo as exigências psicológicas do trabalho, desenvolvimento de trabalho ativo e competências, apoio social, respeito qualidade de liderança, e compensação. Neste momento, encontram-se em curso os procedimentos com vista à validação de uma nova versão do questionário que incluirá uma dimensão da violência e do assédio laboral. Ver: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>.

74 A ferramenta digital está disponível em: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.

75 O portal eletrónico da HSE sobre violência no trabalho está disponível em: <http://www.hse.gov.uk/violence/index.htm>

76 Ver: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83375

Prevenção e Erradicação do Assédio Sexual no Local de Trabalho, 1999).⁷⁷ No Paquistão, o *Código de Conduta Tolerância Zero para o Assédio Sexual*⁷⁸ deve ser adotado por todas as entidades empregadoras, nos termos da Lei da Proteção no Trabalho contra o Assédio às Mulheres de 2009⁷⁹. Na África do Sul, o *Código Alterado de Boas Práticas sobre o Tratamento de Assédio Sexual no Trabalho*,⁸⁰ prevê uma ampla cobertura de eventuais vítimas, bem como de potenciais responsáveis ou de quem possa ser responsabilizado por assédio sexual, incluindo pessoas candidatas a emprego, clientes, empresas fornecedores, empreiteiros e outros que se relacionem com qualquer empresa.

Foram também desenvolvidos alguns instrumentos de aconselhamento pelas organizações de trabalhadores e de entidades empregadoras a nível nacional. Por exemplo, a União Canadana de Funcionários Públicos produziu um *Kit de Prevenção da Violência e do Assédio Laboral*⁸¹, que inclui informações sobre legislação relevante, conselhos de prevenção, um exemplo de lista de verificação para inspetores e formas de prevenir a violência. Da mesma forma, o UNISON a união de sindicatos do serviço público do Reino Unido, desenvolveu um guia para representantes dos trabalhadores em segurança sobre *Combater o bullying no Trabalho*⁸², que explica os fundamentos legais sobre o assunto e soluções eficazes para aplicar nos locais de trabalho.

Em 2011, A Federação de entidades empregadoras da Zâmbia elaborou um *Código de Conduta para entidades empregadoras de Trabalho Doméstico na Zâmbia*⁸³, que aconselha as entidades empregadoras a não sujeitarem os trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico – ou permitir que sejam objeto de – “qualquer tipo de abuso, físico, psicológico, sexual ou verbal no ambiente de trabalho.”



© Gavane S. / OIT

77 Ver: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1627/CODE%20OF%20PRACTICE%20ON%20THE%20PREVENTION%20AND%20ERADICATION%20OF%20SEXUAL%20HARASSMENT%20IN%20THE%20WORKPLACE.pdf>.

78 Ver: https://aasha.org.pk/Women_Harassment_Docs/Code%20of%20Conduct.pdf.

79 Ver: <http://qau.edu.pk/pdfs/ha.pdf>.

80 Ver: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/278650.pdf.

81 Ver: <https://cupe.ca/violence-prevention-kit-0>.

82 Ver: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/07/On-line-Catalogue216953.pdf>.

83 Ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164522.pdf.



3.2 Recolha de dados sobre violência e assédio

De acordo com a Recomendação (n.º 206), os Estados-membros devem envidar esforços para recolher e divulgar estatísticas sobre violência e assédio no mundo do trabalho, desagregados por sexo, forma de violência e assédio e setor da atividade económica" (parágrafo 22).

A disponibilidade de dados precisos e exaustivos sobre a violência e o assédio laboral são essenciais para o desenvolvimento de leis, de políticas, de estratégias e de programas fundamentados que abordam a violência e o assédio laboral. No entanto, traçar um diagnóstico rigoroso sobre a incidência e a prevalência deste fenómeno é extremamente desafiante.

Atualmente nem todos os países utilizam as mesmas definições para a violência e o assédio. E muitas vezes no mesmo país, não existe consenso sobre o que é, não é ou deve ser contabilizado em estatísticas relevantes (por exemplo, pedidos de indemnização por violência ou assédio – ou o "stress" por eles causado de facto – e que foram negados sendo pouco provável que figurem nos dados).

A ausência significativa de denúncias de violência e de assédio no local de trabalho (ainda que definido) em todas as atividades, setores e profissões torna a questão ainda mais complexa (Illing *et al.*, 2016). Um fator que contribui para a insuficiência de dados, é o facto de os registos oficiais sobre aspetos de SST, apenas conterem dados relacionados com doenças profissionais que são oficialmente classificadas no contexto nacional e os acidentes de trabalho que provocam ausências para além de um determinado período (Comissão Europeia, 2015). Mesmo quando os registos ou sistemas de monitorização nacionais de SST estão em vigor, os trabalhadores e trabalhadoras podem hesitar em denunciar casos de violência e assédio devido ao "receio de despedimento ou de estigmatização, e devido à falta de conhecimento sobre os mecanismos de denúncias" (OIT, 2016b). Adicionalmente, para tomar a decisão de denunciar ou uma situação de violência o assédio laboral (mesmo que os comportamentos sejam percebidos

como tal), as vítimas devem considerar diversos fatores – nomeadamente a eventual necessidade de preenchimento muitos papéis (por exemplo, para fazer uma queixa formal ou solicitar uma indemnização), a falta de apoio institucional e, também, potencialmente, os "argumentos dissuasivos, por vezes subtis, dos/as colegas de trabalho, da administração ou da polícia" Hesketh *et al.*, 2003).

Existem vários métodos para avaliar a violência e o assédio laboral, incluindo medidas diretas e indiretas.

Medidas diretas

As medidas diretas incluem as reclamações formais; questionários específicos sobre a violência e o assédio; critérios de medição de dados provenientes de inquéritos periódicos existentes sobre o trabalho, inquéritos aos membros dos sindicatos, entre outros.

O número de formal de queixas sobre violência e assédio é geralmente muito mais baixo do que as taxas de prevalência obtidas através de questionários anónimos (Illing *et al.*, 2016). Existem muitas razões para não reportar situações de violência e de assédio, sobretudo a crença de que nada vai mudar ou que a situação se possa vir a deteriorar; o receio de ser vista como uma pessoa que causa problemas; a antiguidade da pessoa que teve esses comportamentos; preocupações relativas às repercussões na carreira (Carter *et al.*, 2013); e a falta de conhecimento sobre os mecanismos de denúncias (OIT, 2016b).

Os dados dos inquéritos setoriais sobre as condições de trabalho, constituem um recurso valioso para os decisores políticos, parceiros sociais e investigadores podendo ser usados para impulsionar estratégias e ações a nível nacional e setorial. Estas pesquisas normalmente utilizam amostras de grande dimensão e são repetidas regularmente. Cada vez mais, estes inquéritos incluem questões sobre violência e assédio, incluindo *bullying* e *mobbing*.⁸⁴

84 Por exemplo, o Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (EWCS), disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>; o Inquérito Centro-Americano sobre Condições de Trabalho e Saúde (ECCTS), disponível em: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=13447; o Inquérito Nacional aos Trabalhadores: Emprego, Trabalho, Condições e Ambiente de Trabalho (ENTETCML), disponível em: https://www.srt.gob.ar/observatoriosrt/wp-content/uploads/2019/12/ECETSS_Informe_de_Resultados.pdf; O Inquérito Chileno sobre Emprego, Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida (ENETS), disponível em: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf; o Inquérito sobre Condições de Trabalho, Saúde e Segurança do Uruguai (ICTSSU).

► Caixa 8 – O inquérito francês de 2013 sobre condições de trabalho

O inquérito francês de 2013 sobre condições de trabalho inquiriu os trabalhadores e trabalhadoras sobre se alguma vez foram:

- ignorados/as como se não estivessem presentes;
- proibidos/as de se expressar
- ridicularizados/as em público;
- injustificadamente criticados/as pelo seu trabalho;
- lhes foram atribuídas tarefas inúteis ou abaixo das suas competências;
- sujeitos/as a sabotagem ou impedimentos, para que as suas tarefas não pudessem ser executadas corretamente;
- lhes foi dito que eram mentalmente incapazes;
- sujeitos/as a observações obscenas ou condescendentes;
- foram sujeitos/as a propostas sexuais insistentes;
- foram alvo de piadas ofensivas grosseiras ou de escárnio.

Em seguida foi perguntado sobre a fonte da agressão (colegas de trabalho, clientes, utentes ou pacientes, pessoas de outras empresas, outras pessoas) e por que razão julgam ter sido alvo de assédio (sexo, género, saúde ou deficiência, cor da pele, nacionalidade, estilo de vestuário, idade, orientação sexual, profissão).

Um segundo conjunto de *itens* coloca questões mais diretas sobre violência psicológica ou física. Foi utilizada uma escala de quatro níveis (Nunca, Ocasionalmente, Frequentemente, Sempre), foi perguntado se nos últimos 12 meses, no contexto do seu trabalho, tinham sofrido:

- agressão verbal do público;
- agressão física do público;
- agressão verbal de colegas ou superiores;
- agressão física de colegas ou superiores.

Fonte: Eurofound, 2015.



© Marcel Crozet / OIT

Medidas indiretas

As medidas indiretas não medem especificamente a violência e o assédio, mas um conjunto de outras variáveis que podem estar associadas a eles. Estas incluem o absentismo e baixas médicas por doença (pessoal) rotatividade de pessoas, entrevistas de saída e pedidos de indemnização. (Illing *et al.*, 2016).

Existem elementos que devem ser integrados nos inquéritos aos trabalhadores e trabalhadoras, que podem ter relação com a violência e o assédio, designadamente: a liderança, a remuneração, a gestão de conflitos no local de trabalho, recompensas e reconhecimento de desempenho, oportunidades de carreira, segurança no emprego, condições de trabalho, consultas no local de trabalho, comunicação e participação na tomada de decisão, controlo sobre a carga de trabalho, horários de trabalho, questões organizacionais, como os níveis de

apoio, o isolamento social ou físico e o estilo de gestão (Work Safe Victoria, 2018).

É fundamental recordar que as medidas indiretas não avaliam especificamente a violência e o assédio; estes dados podem ser influenciados por um número variado de outros fatores. No entanto, os mesmos, podem ajudar a identificar setores ou atividades particularmente vulneráveis ao *stress*, à violência e ao assédio e fornecer uma visão mais ampla das causas e consequências de tais comportamentos (Illing *et al.*, 2016).

Nos países onde os problemas de saúde mental e doenças relacionadas com o *stress*, tais como doenças profissionais, a reparação e os registos de dados sobre SST, são reconhecidos oficialmente, os mesmos podem permitir o conhecimento do impacto da violência e do assédio no trabalho.

3.3 Educação, formação e sensibilização

No seu artigo parágrafo 23, a Recomendação (n.º 206) refere-se especificamente ao desenvolvimento e implementação de (...)

(e) Programas Curriculares sensíveis à igualdade de género e materiais pedagógicos sobre violência e assédio, incluindo violência e assédio com base no género, em todos os níveis de educação e formação profissional, em conformidade com a lei e as circunstâncias nacionais; (...)

(g) Campanhas públicas destinadas a promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos, livres da violência e do assédio.

Educação para uma mudança cultural

A prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho, bem como os riscos psicossociais requerem mudanças progressivas nos comportamentos e nas atitudes em relação à proteção da sua própria segurança, saúde e bem-estar (físico e psicológico), bem como a das restantes pessoas.

Como as crianças são o futuro de qualquer sociedade, os *curricula* escolares atuais devem integrar informação sobre violência e assédio, a fim de para garantir que os trabalhadores e trabalhadoras do futuro estejam conscientes do problema e se comprometam com a sua eliminação seja na escola, em casa ou no trabalho.

Infelizmente, o *bullying* está a tornar-se uma experiência cada vez mais comum para muitas crianças e adolescentes. Nos Estados Unidos da América, as sondagens indicam que metade das crianças são vítimas de *bullying* durante o percurso escolar, e pelo menos 10 por cento são regularmente vítimas de *bullying* (Academia Americana de Psiquiatria Infantil e da Adolescência, 2013). Ser vítima de *bullying* é um fator de risco no que diz respeito a comportamentos suicidas na adolescência e na

idade adulta (Kim e Leventhal, 2008; Klomek *et al.*, 2008). Alguns estudos também analisaram situações de intimidação de forma recorrente desde o ensino básico até ao ensino secundário e desde ensino básico até à vida ativa. O *bullying* na escola aumenta drasticamente o risco de poder vir a ser vítima de *bullying* no trabalho (Eersen *et al.*, 2015).

Muitos países estão a conceber e implementar programas e instrumentos para prevenir a violência e o assédio nas escolas, focando-se particularmente no *bullying*. Nos Estados Unidos da América, um programa designado *Escola à prova de bullying* ajudou alunos e alunas a aprender a reconhecer o fenómeno e ensinou-lhes técnicas de resolução de conflitos (Tutty *et al.*, 2005). Os resultados da avaliação deste programa revelaram que houve uma redução no número de comportamentos de *bullying*, em comparação com o grupo de controlo. Outro programa anti *bullying* que foi desenvolvido na Finlândia – *Rio KiVa* – tem sido utilizado em vários outros países (Universidade da Finlândia, 2020).

Promover a saúde e o bem-estar através da formação e informação sobre SST

A informação e a formação adequadas sobre violência e assédio e sobre os riscos psicossociais, devem ser integradas numa estratégia com uma abordagem holística para proteger e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras e de outras pessoas no mundo do trabalho. Por exemplo, alguns organismos da SST promovem formação nesta área.

Devem ser desenvolvidos programas e instrumentos para fornecer informação adequada sobre as formas de identificar a violência e o assédio e outros fatores de risco psicossocial; reconhecer os seus efeitos; compreender os deveres e as responsabilidades das entidades empregadoras, de trabalhadores e trabalhadoras e de outros atores do mundo do trabalho; conhecer medidas e iniciativas para prevenir a violência e o assédio (incluindo originada por terceiras pessoas) e mitigar os efeitos das ocorrências.

No Líbano, a *Carta Nacional para a Saúde Mental no Trabalho* contempla os riscos psicossociais incluindo a violência e o assédio. O programa de formação integra três tipos de intervenções: (1) formação sobre autoproteção para pessoal que está no atendimento direto em instituições

públicas; (2) formação de formadores/as (FF) sobre autoproteção dirigido à gestão de recursos humanos em empresas privadas; e (3) formação para trabalhadores/as considerados "campeões da saúde mental". O objetivo é dotar este último grupo com as competências adequadas para que possam desempenhar um papel fundamental na condução do processo de mudança e na defesa de melhoria saúde mental no local de trabalho⁸⁵.

O Centro Canadano de Saúde e Segurança no Trabalho desenvolveu uma plataforma de *e-learning*, que oferece cursos sobre temas como o *bullying* no local de trabalho, como lidar com clientes difíceis ou hostis, e violência doméstica no local trabalho. Tem, também, vindo a transmitir uma série de *podcasts* sobre violência e assédio no trabalho. Da mesma forma, o Instituto Nacional de Investigação e Segurança para a Prevenção de Doenças e Acidentes Profissionais (INRS) tem um canal no *YouTube* que contém vídeos informativos de curta duração sobre vários aspetos da saúde e segurança no trabalho, incluindo uma lista de reprodução sobre riscos psicossociais que aborda o *stress* laboral e a violência de terceiros. Nos Estados Unidos da América, o Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH) promove um curso de prevenção sobre violência no trabalho, na internet destinado a profissionais de enfermagem. A AESST (EU-OSHA) também disponibiliza materiais de formação para quem trabalha em "estabelecimentos comerciais noturnos".⁸⁶

Campanhas de sensibilização direcionadas

Um conjunto de organizações de trabalhadores e de entidades empregadoras lançaram campanhas e iniciativas de sensibilização para combater a violência e o assédio no trabalho.

Na sequência dos resultados do inquérito internacional de referência realizado pela Associação Internacional de Advogados (IBA) em 2018, que confirmou que o assédio moral e o assédio sexual proliferam no interior da advocacia, foi realizada uma campanha internacional para sensibilizar para os resultados

dos estudos e pesquisas, promover o diálogo sobre estas questões e facilitar a partilha de boas práticas. Os/as representantes da IBA realizaram ao longo desta campanha, eventos em 27 cidades de seis continentes e reuniram com mais de 80 escritórios de advocacia.⁸⁷

A Associação Dinamarquesa de Serviços Sociais e de Saúde (entidade bipartida constituída por representantes de entidades empregadoras e de trabalhadores) produziu, em 2013, um conjunto de materiais de sensibilização sobre *bullying* e assédio laboral, com a designação de "*Intervene – boas relações de trabalho sem bullying*", com filmes e informações práticas para apoiar o diálogo entre colegas e a gestão.⁸⁸

A Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes lançou uma campanha para eliminar a violência contra as mulheres que trabalham no setor dos transportes intitulada *Juntos Somos Mais fortes. Acabar com a violência contra as mulheres nos transportes*⁸⁹. No Canadá, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor Público (PEI) comprometeu-se em 2019, a eliminar a violência no trabalho no setor da saúde.⁹⁰ E a Associação de Enfermeiros de Ontário também liderou uma campanha que visa em acabar com a violência contra profissionais de enfermagem⁹¹. Em 2015, foi lançada no sul da Austrália, uma campanha chamada *Mantenha as mãos fora das nossas ambulâncias*, para abordar a violência e as agressões que ocorrem com regularidade contra profissionais da saúde e dos serviços de emergência.⁹²

A União de Trabalhadores do Comércio, da Distribuição e Afins do Reino Unido (*Usdaw*) lançou a campanha *Livres de Medo*, para proteger quem trabalha em estabelecimentos comerciais de violência, de ameaças e de abusos, que inclui uma *Semana Anual do Respeito pelos Trabalhadores do Comércio*. O tema da Semana de 2016 foi *Mantenha a calma*, e convidou o público a recordar que o *stress* do período de compras de Natal não é desculpa para a violência contra quem trabalha em estabelecimentos comerciais.⁹³ Na África do Sul, um sindicato das minas lançou uma campanha para abordar a violência e assédio que as pessoas enfrentam no trabalho.⁹⁴

85 Ver: <http://mhworkplace.moph.gov.lb/en/home>.

86 Ver: https://www.osha.gov/dte/library/materials_library.html#workplaceviolence.

87 Ver: <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>

88 Os filmes (com legendas em inglês) estão disponíveis no YouTube: *The workhorse*: (<https://www.youtube.com/watch?v=jG54eAh68gc>) e *The roster*: (<https://www.youtube.com/watch?v=7HkJsuf2vB0>).

89 Ver: <https://www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/>

90 Ver: <https://nupge.ca/content/pei-upse-launches-campaign-stop-workplace-violence>.

91 Ver: <https://windsorstar.com/news/local-news/windsor-essex-nurses-launch-campaign-against-violence>.

92 Ver: <https://www.adelaidenow.com.au/news/south-australia/sa-government-launches-campaign-to-stop-violence-against-health-workers/news-story/96b3fef311ed6c6433fa639404c02e2a>.

93 Ver: <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>.

94 Ver: <http://www.industrial-union.org/south-african-mineworkers-union-launches-campaign-against-gender-based-violence>.



04

**Intervenção
a nível dos locais
de trabalho:
sistemas avançados
de gestão da SST
para a prevenção da
violência e do assédio**

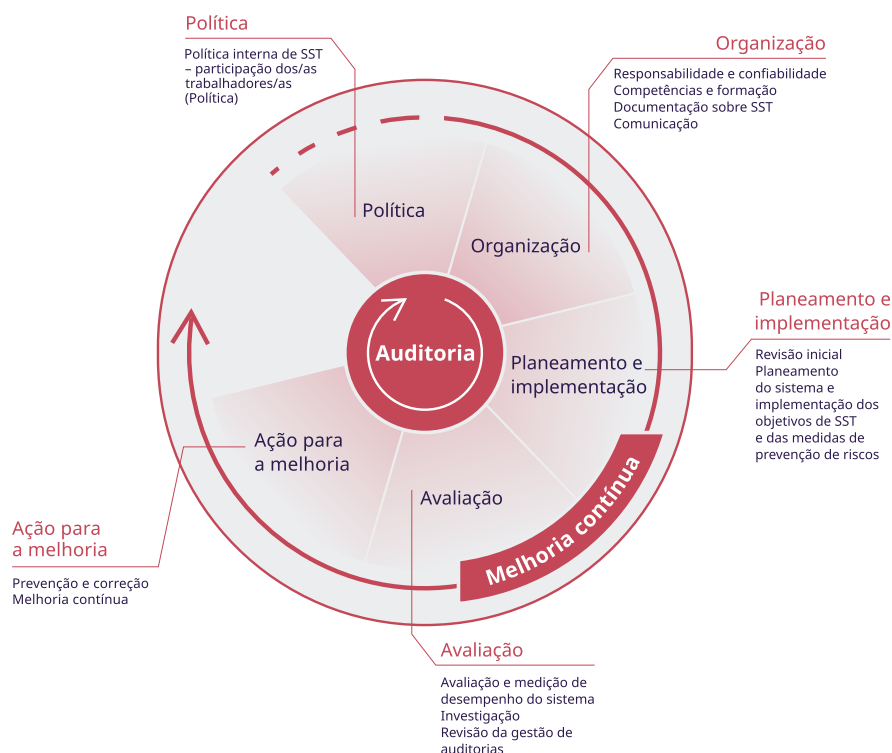
Em conformidade com a Convenção (n.º 190), os Estados-membros deverão adotar leis e regulamentos que exijam a adoção de medidas adequadas pelas entidades empregadoras para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho. Em especial, nos termos do artigo 9.º, as entidades empregadoras devem:

- a. adotar e implementar, após consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, uma política de trabalho em matéria de violência e assédio;
- b. ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais na gestão da segurança e da saúde no trabalho;
- c. identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e de assédio, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, e tomar medidas para os prevenir e controlar; e
- d. proporcionar aos trabalhadores e outras pessoas interessadas informações e formação adequada, num formato acessível, sobre os perigos e os riscos de violência e assédio identificados e medidas de prevenção e proteção, incluindo sobre os direitos e as responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas em causa, em relação à política referida na alínea (a) do presente artigo.

A fim de prevenir e controlar eficazmente a violência e o assédio laboral, os riscos psicossociais (incluindo a violência e o assédio), devem ser integrados no sistema de gestão de SST (SGSST). Na verdade, os sistemas de gestão da SST já contemplam um conjunto de ações e processos que estabelecem, monitorizam e avaliam os esforços da organização para manter a segurança e a saúde no local e trabalho e cumprir as leis nacionais.

As *Diretrizes da OIT sobre Sistemas de Gestão da Segurança da Saúde no Trabalho* (OIT-SST, 2001) defendem que devem ser tomadas medidas adequadas para criar um SGSST, que deve conter os elementos de uma política interna – planeamento e implementação, avaliação e ações de melhoria (OIT, 2001). Em resumo, este processo segue o princípio básico do ciclo "planear-fazer-avaliar-agir" (PFAA), criado na década de 1950 para monitorizar continuamente o desempenho das empresas, de forma continuada (OIT, 2011).

► **Figura 5 – Diretrizes da OIT sobre Sistemas de Gestão da Segurança da Saúde no Trabalho (OIT-SST, 2001): o ciclo da melhoria contínua**



Durante as últimas décadas a abordagem dos SGSST tornou-se conhecida – e foi introduzida tanto em países desenvolvidos, como nos países em desenvolvimento. As formas de promover a sua aplicação vão desde o cumprimento dos requisitos legais, à sua adoção voluntária, e a experiência demonstra que os SGSST constituem um instrumento lógico e útil para melhorar continuamente o desempenho do SST a nível de uma organização (OIT, 2011).

Foram desenvolvidas algumas orientações e normas específicas para integrar os perigos e os riscos psicossociais (incluindo os relacionados com a violência e o assédio) nos SGSST e no processo de avaliação de risco. Por exemplo a OMS desenvolveu o *PRIMA-EF: Modelo Europeu de Gestão dos Riscos Psicossociais*.⁹⁵ Esta ferramenta destina-se a apoiar entidades empregadoras e representantes dos trabalhadores no processo de gestão de riscos psicossociais

para prevenir o assédio e a violência no trabalho.

No Canadá, a *Norma sobre saúde mental e segurança no trabalho*, (CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013)⁹⁶ especifica os requisitos para uma abordagem documentada e sistemática para desenvolver e promover ambientes de trabalho mentalmente saudáveis e seguros. Esta Norma visa uma convergência com outros referenciais de sistemas de gestão reconhecidos e pertinentes, considerando vários aspetos do ambiente de trabalho que possam ainda não ter sido contemplados nos sistemas tradicionais de gestão da SST. Foram incluídos: o apoio psicológico; a cultura organizacional; a liderança clara e as expectativas; o reconhecimento e a recompensa; gestão da exigência do trabalho; conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e a proteção psicológica contra a violência, o *bullying* e o assédio (Grupo BNQ-CSA, 2013).

► 4.1 Política interna sobre violência e assédio

Fomentar uma cultura organizacional positiva é crucial para eliminar a violência e o assédio no trabalho. Isto implica promover um ambiente de trabalho que não permite ou recompensa a violência e o assédio; é civilizado (e não hostil); é inclusivo (e não discriminatório); incentiva a colaboração no trabalho (em vez da competição); é dotado de processos de comunicação fortes (e construtivos) em toda a organização; e aplica boas práticas implementadas para incentivar comportamentos de trabalho respeitadores (Baillien *et al.*, 2008).

Neste contexto, uma primeira medida preventiva a adotar pelas entidades empregadoras, é desenvolver uma política clara e concisa em matéria de violência e assédio laboral devendo para isso proceder à consulta dos trabalhadores e dos seus representantes – e fazer circular esta política. Subsequentemente a mesma poderá ser integrada numa política mais abrangente de SST e de promoção da saúde e proteção da saúde física, mental e bem-estar.

De acordo com a Recomendação (n.º 206) (alíneas (a – g) do parágrafo 7), a política interna sobre violência e assédio deve:

- (a) declarar que a violência e o assédio não serão tolerados;
- (b) estabelecer programas de prevenção da violência do assédio com objetivos mensuráveis;
- (c) especificar as responsabilidades dos/as trabalhadores/as e da entidade empregadora;
- (d) conter informação sobre procedimentos de denúncia e de investigação;
- (e) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente consideradas e tomadas as medidas adequadas;
- (f) especificar o direito à privacidade das pessoas e à confidencialidade, (...) em equilíbrio com o direito de informação aos trabalhadores/as a sobre todos os perigos; e

⁹⁵ Ver: <http://www.prima-ef.org>

⁹⁶ Ver : <https://carleton.ca/healthy-workplace/wp-content/uploads/National-Standard-CAS-Z1003.pdf>

- ▶ (g) incluir medidas destinadas a proteger os/as queixosos/as, as vítimas, as testemunhas e denunciantes contra retaliações ou represálias.

Adicionalmente, uma política interna de trabalho sem violência e assédio também deverá incluir:

- ▶ o compromisso assumido pela entidade empregadora e/ou pela gestão de topo para gerir e prevenir todas as formas de violência e assédio no local de trabalho, e alocar os recursos adequados para o efeito;
- ▶ uma definição e exemplos de várias formas de violência trabalho, incluindo a violência física, psicológica e sexual – bem como a violência interna e por parte de terceiras pessoas;
- ▶ uma declaração sobre a aplicação da política à gestão, a trabalhadores/as, clientes, empreiteiros independentes e qualquer pessoa que tenha uma relação com a empresa;
- ▶ uma declaração segundo a qual não será tolerada qualquer conduta discriminatória ou assédio, dirigidos a qualquer trabalhador/a, à gestão, clientes, empreiteiros – ou qualquer outra pessoa no local de trabalho - e que qualquer pessoa que se envolva em condutas discriminatórias ou de assédio, será sujeita a procedimento disciplinar;
- ▶ uma descrição do processo através do qual serão desenvolvidas as medidas preventivas;
- ▶ uma descrição da formação sobre prevenção da violência e do assédio realizada no local de trabalho;
- ▶ uma descrição da forma como a informação sobre os riscos potenciais de violência e de assédio será comunicada aos/às trabalhadores/as;

- ▶ a criação de canais de comunicação eficazes entre a gestão e os/as trabalhadores/as;

- ▶ a prestação de informações sobre os procedimentos de denúncia de casos de violência no trabalho (incluindo a possibilidade de as testemunhas também poderem reportar);

- ▶ a prestação de informações sobre procedimentos que garantam a confidencialidade e a proteção de quem denuncia, contra represálias e/ou intimidação;

- ▶ a prestação de informações sobre os procedimentos de investigação e resolução de queixas – incluindo informações claras sobre as consequências de comportamentos violentos;

- ▶ um compromisso de apoio às vítimas de violência e assédio (por exemplo, aconselhamento);

- ▶ uma descrição das respetivas funções e responsabilidades das pessoas com responsabilidades de gestão e de supervisão, trabalhadores/as e seus/as representantes, profissionais de SST, etc.;

- ▶ uma declaração sobre os requisitos regulamentares aplicáveis; e

- ▶ disposições para monitorização e revisão da política.⁹⁷

A política interna deve deixar claro que a violência psicológica, as ameaças verbais e não verbais e comportamentos associados – como o assédio (incluindo assédio sexual), o *bullying* e a discriminação – serão punidas (Perrone, 1999).

Por último, para ser eficaz, a política deve ser facilmente acessível e aplicada de forma consistente. Deve ser comunicada e promovida através de avisos, da intranet e de reuniões de equipa. A gestão deve discutir a política com o pessoal.

⁹⁷ Ver por exemplo: CCOHS, 2016; Perrone, 1999; UNISON, 2013.



© Andrei Gabriel Stanescu – Dreamstime.com

► 4.2 Gestão de riscos

Em diversos países, a legislação nacional das SST estipula que as entidades empregadoras devem avaliar os vários riscos de saúde e segurança associados ao seu trabalho local para identificar, reduzir, e sempre que possível, preveni-los.

O sucesso de qualquer programa de SST no local de trabalho, incluindo em relação à violência e à prevenção do assédio, depende da cooperação dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras na identificação dos perigos existentes e na avaliação dos riscos associados. Embora a gestão seja responsável pelo controlo dos riscos, os/as trabalhadores/as têm um papel fundamental a desempenhar na identificação de perigos e avaliação dos riscos profissionais, pelo seu conhecimento e familiaridade com as atividades e processos operacionais nas instalações e as potenciais ameaças.

Identificação de perigos e avaliação de riscos

A identificação de riscos e perigos e a avaliação de riscos deve abordar todos os perigos e riscos profissionais, incluindo os psicossociais e os riscos associados à violência e ao

assédio. As entidades empregadoras podem auditar o ambiente físico e as características organizacionais dos postos de trabalho, para identificar aquelas que são suscetíveis de aumentar a probabilidade de violência e assédio, e realizar uma avaliação das medidas preventivas existentes (Perrone, 1999).

Neste contexto, de acordo com a recomendação (n.º 206) parágrafo 8 deve ser dada especial atenção aos perigos e riscos que:

- (a) são originados pela relação de emprego e condições de trabalho, organização do trabalho e gestão de recursos humanos;
- (b) envolvam terceiras pessoas como por exemplo, clientes, utentes, prestadores de serviços, utilizadores, pacientes e público; e
- (c) são causados pela discriminação, relações onde se verifique abuso de poder, e de género, hábitos e normas culturais e sociais que permitem a violência e o assédio.

Os inquéritos de trabalho têm sido eficazes na identificação de perigos específicos associados à violência e ao assédio no local de trabalho. Ajudam a identificar os problemas que os/as trabalhadores/as enfrentam diariamente, e a estabelecer uma base para futuras avaliações.

► Caixa 9 – Questionários de avaliação do *bullying* no trabalho

O *Questionário sobre Comportamentos Negativos (NAQ-R)* inclui 23 itens sobre comportamentos relacionados com as pessoas e com o trabalho e é utilizado como um instrumento para detetar comportamentos de *bullying* durante o período seis meses anteriores (Hogh *et al.*, 2012).

A *Escala de Impacto de Eventos (IES)* compreende 22 perguntas e é utilizada como medida de reação ao stress passados sete dias (Hogh *et al.*, 2012).

O *Inventário de Leymann sobre Terror Psicológico (LIPT)* inclui 45 questões divididas em cinco categorias: "efeitos sobre a autoexpressão e comunicação, os contactos sociais, a reputação pessoal, a situação ocupacional e a qualidade de vida e saúde física" (Leymann, 1990). Este questionário avalia o *bullying* e o *mobbing*.

O *Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ)* é um inquérito bastante reconhecido que utiliza uma abordagem de autoavaliação. Fornece informações detalhadas sobre os comportamentos investigados (como rumores e calúnias, discussões e conflitos, provocações desagradáveis, atenção sexual não desejada, ameaças de violência, agressão e *bullying*), a intensidade dos ataques e dos atores (Eurofound, 2015). A metodologia COPSOQ adquiriu uma importante dimensão internacional, sendo um dos instrumentos de medição mais utilizado em avaliações e investigação de riscos psicossociais. Foi adaptada e traduzida em vários países (onde se incluem a Bélgica, o Brasil, o Chile, a Noruega, a Espanha e a Suécia).

O *Inventário de Violência e Assédio Moral (IVAPT)* foi adaptado ao contexto nacional, validado e amplamente utilizado em muitos países da América Latina e no Japão. As 22 questões visam identificar a presença, frequência e intensidade da violência psicológica e do assédio laboral (González *et al.*, 2010).

Dependendo da organização, pode ser necessário realizar também um inquérito aos clientes ou utentes, uma vez que podem ainda contribuir para a identificação dos perigos de violência e de assédio no local de trabalho e a sua prevalência.

Para identificar potenciais perigos, as entidades empregadoras podem recolher informações relevantes através da consulta de registos existentes, tais como relatórios de visitas inspetivas ao local de trabalho, relatórios de incidentes e acidentes, pedidos de indemnização, registos de licenças por doença e mobilidade de pessoal, registos de reclamações e medidas e regimes de avaliação de desempenho.

As entidades empregadoras podem contactar empresas locais semelhantes, associações comerciais, grupos comunitários e entidades públicas, para aprender sobre a exposição à violência no seu setor de atividade e identificar tendências.

Prevenção dos riscos e controlo

Depois de identificar os perigos e avaliar os riscos, o próximo passo é adotar medidas para prevenir ou controlar tais riscos.

Exemplos de medidas de prevenção da violência física no trabalho é a instalação

de fechaduras e alarmes, procedimentos de registo de visitantes e de assistência aos/trabalhadores/as.

A fim de prevenir a violência psicológica e o assédio, devem ser consideradas diferentes medidas ambientais e organizacionais. Por exemplo, os requisitos individuais de trabalho devem ser claramente definidos – no que respeita às funções do pessoal, das suas responsabilidades e exigência de trabalho. Os/as trabalhadores/as devem solicitar orientações regulares relativamente às suas responsabilidades e possuírem os recursos, informações e formação de que necessitam para executarem as suas funções de forma eficaz e segura. O trabalho em equipa e a cooperação devem ser encorajados. Não há como negar que a hierarquia e as relações de poder podem contribuir para a violência psicológica. Portanto, devem ser tomadas medidas para fornecer formação dirigida à gestão, supervisão e o apoio e a orientação de que precisam para assumirem uma liderança positiva. Da mesma forma, a organização deve garantir que os/as líderes ajam em tempo útil quando veem ou tomam conhecimento de comportamentos de violência no local trabalho. Como referido acima, violência psicológica, especialmente o *bullying* e o assédio moral, devem ser desencorajados com boas práticas gestão e de comunicação eficazes (OIT, 2004).



► Caixa 10 – Liderança transformadora

O estilo de liderança da gestão e da supervisão é um fator determinante para um ambiente de trabalho saudável. De facto, os estudos apontam para a "liderança transformadora" como sendo o tipo de liderança sob a qual o *bullying* apresenta menor incidência (Appelbaum *et al.*, 2012). É uma abordagem de liderança caracterizada por líderes que possuem carisma, motivação inspiradora, promovem o estímulo intelectual e a consideração individual (Beugreet *et al.*, 2006). Estes/as líderes induzem mudanças positivas no pessoal que dirigem e no sistema social (Appelbaum *et al.*, 2012). Um estudo realizado junto de 500 docentes em 25 escolas primárias e secundárias na Turquia revelou que as direções que possuíam características de "liderança transformadora" melhoraram a saúde organizacional da sua escola – e, como resultado, os professores e professoras viveram menos situações de *bullying* no seu trabalho (Cemaloglu, 2011).

Do mesmo modo, as políticas e os procedimentos claros sobre a inaceitabilidade da violência e do assédio laboral reduzem claramente o risco de violência. Com efeito, investir em lideranças transformadoras reduz as probabilidades de violência e de assédio e aumenta a produtividade do pessoal, melhorando globalmente as condições do local de trabalho (Appelbaum *et al.*, 2012).

Por último, em tempos de mudança organizacional, a comunicação eficaz destas mudanças no local de trabalho é primordial.

► Caixa 11 – Uma boa gestão da mudança

As mudanças organizacionais têm uma forte relação com violência e o assédio no local de trabalho e o *bullying*. Alguma investigação avança a teoria de que a predominância de práticas de liderança baseadas em estilos autoritários e autocráticos, a competição, os conflitos interpessoais, exigência do trabalho e a insegurança do emprego em alturas de mudanças organizacionais, estão relacionados com um aumento da violência e do assédio (Baillien *et al.*, 2008). Por isso é essencial desenvolver processos de gestão de mudança adequadas e estratégicas que reconheçam o potencial aumento da violência e do assédio em momentos de tensão elevada.

As medidas preventivas também deverão abranger a violência e o assédio no local de trabalho por parte de terceiras pessoas. Por exemplo, devem ser adotados procedimentos de emergência adequados para utilizar em caso de um roubo ou de intrusão. As medidas de prevenção da violência e do assédio devem ser integradas em procedimentos diários, tais como verificação das luzes, fechaduras e câmaras de segurança. As entidades empregadoras devem prestar atenção aos problemas de comunicação e fornecer instruções ao seu pessoal sobre como efetivamente resolver situações de conflito que envolvam clientes, pacientes, utentes, passageiros/as e elementos do público em geral a quem prestam um serviço. Instalar sistemas de alarme e estabelecer um sistema de apoio por pares, são exemplos de medidas que podem ser adotados para lidar com situações de emergência (Chappel e Di Martemo, 2006).

As medidas adequadas para responder e minimizar os efeitos de um evento de violência e assédio no local de trabalho e para prevenir futuras ocorrências semelhantes devem se previstas. Essas medidas devem incluir procedimentos de queixas e denúncias e um sistema de resolução de litígios. Uma vez criadas essas medidas têm de ser implementadas e devidamente comunicadas a todas as partes interessadas.

Os trabalhadores e trabalhadoras têm relutância em reportar acidentes e incidentes, especialmente em caso de violência e de assédio laboral. Sobretudo, se não estiverem confiantes de que a denúncia será recebida, adotadas ações, e que os seus direitos à confidencialidade serão respeitados – ou se sentirem que o facto de reportar o incidente poderá afetar negativamente o seu trabalho. Por exemplo, num estudo realizado no Serviço Nacional de Saúde (Reino Unido) evidenciou que existia uma "cultura de medo generalizada" no local de trabalho, que impedia a denúncia dos incidentes de *bullying* (Kline, 2014). Uma cultura semelhante foi observada num inquérito a 342 bombeiros australianos de aviação e resgate realizado em 2019 (UFU, 2019).

A fim de promover a denúncia de situações de violência e de assédio, devem ser desenvolvidos procedimentos de queixas e denúncias em colaboração com os trabalhadores e trabalhadoras e claramente comunicado a todo o pessoal, incluindo a quem entrou recentemente na organização. As pessoas que gerem estes mecanismos devem ser neutras, treinadas e competentes para desempenharem as suas funções; devem proceder com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade das partes envolvidas e ter mecanismos operacionais para evitar queixas inadequadas. As testemunhas de casos de violência e de assédio no local de trabalho devem também ser encorajadas a reportá-los.

É absolutamente vital assegurar a proteção das vítimas e das testemunhas contra represálias – podendo assumir a forma de uma licença de ausência remunerada, transferência para outro posto de trabalho ou para outro local. Prevenir interrupções e atrasos é fundamental para resolver estas questões (Velázquez, 2016).

Na sequência da denúncia e/ou de queixa de casos de violência e assédio, devem ser tomadas medidas adequadas em relação ao(s) perpetrador(es). Isto pode significar um procedimento disciplinar – ou até despedimento. A(s) vítima(s) deve(m) receber apoio e, se necessário, receber apoio na reintegração (Velázquez, 2016).

Uma resposta eficaz às denúncias de incidentes de violência e de assédio é essencial para pôr fim à violência. Transmite a mensagem de que a violência e o assédio, é levada a sério e que serão tomadas medidas apropriadas. Isto irá facilitar a institucionalização de uma cultura de paz no local de trabalho. Escusado será dizer que os requisitos legais nacionais e outros, podem ditar os regulamentos sobre a prevenção e gestão de violência e do assédio ao nível interno. No entanto, o Quadro 3 apresenta um bom enquadramento sobre quais os princípios e as medidas que devem estar presentes no local de trabalho para responder a esta situação.

► Quadro 1 – Boas práticas para responder à violência e ao assédio no local de trabalho

PRINCÍPIOS	AÇÃO
Agir com prontidão	As queixas/denúncias devem ser tratadas rapidamente, razoavelmente e dentro dos prazos temporais estabelecidos. As partes interessadas devem ser informadas de quanto tempo demorará a responder e devem ser mantidas ao corrente dos progressos, para as mesmas tenham a certeza de que não foram esquecidas ou ignoradas.
Tratar todos os assuntos com seriedade	Todas as queixas/reclamações devem ser levadas a sério e ser avaliada a veracidade dos factos.
Manter a confidencialidade	A confidencialidade de todas as partes envolvidas deve ser mantida. Os pormenores sobre o assunto só devem ser conhecidos pelas pessoas diretamente envolvidas.
Garantir a equidade processual	A pessoa que foi alegadamente perpetradora, por exemplo, de um comportamento de <i>bullying</i> deve ser tratada enquanto inocente a menos que se prove que as alegações são verdadeiras. A pessoa em questão, deve ser confrontada com as alegações e deve ter a oportunidade de explicar a sua versão da ocorrência. A oportunidade de rever decisões deve ser explicada a todas as partes envolvidas.
Ser imparcial	A imparcialidade para com todas as partes é fundamental. Incluindo a forma como as pessoas são tratadas durante todo o processo. As pessoas encarregues de registar as queixas/denúncias não devem estar envolvidas nos casos e devem igualmente evitar preconceitos pessoais ou profissionais.
Apoiar todas as partes	Uma vez apresentada a queixa/denúncia, as partes envolvidas devem ser informadas sobre o apoio disponível. Estes apoios podem incluir planos de assistência aos/às trabalhadores/as, ou o direito de ter apoio, presente em entrevistas ou reuniões – por exemplo, um/a representante/a de SST, do sindicato ou colega de trabalho.
Não vitimizar	É importante garantir que quem reporta o <i>bullying</i> no trabalho não se sinta vitimizado/a por fazê-lo. As pessoas acusadas de violência ou de assédio laboral (e testemunhas) também devem ser protegidas contra formas de vitimização.
Informar sobre os processos e os seus resultados	Todas as partes devem ser informadas sobre o processo, quanto tempo demorará e sobre o que podem esperar que aconteça durante e no final do processo. Caso o processo seja adiado por qualquer motivo, todas as partes devem ser informadas do atraso e avisadas quando o mesmo deverá ser retomado. Por último, as razões das medidas que foram tomadas (ou não) devem ser explicadas às partes interessadas.
Manter registos	Devem ser mantidos os seguintes registos: ► quem fez a queixa/denúncia, a data e a quem foi submetida; ► os detalhes da questão relatada; ► as medidas adotadas para a resolução da questão; ► ações futuras requeridas – o quê, quando e por quem; Também devem ser mantidos registos de conversas, reuniões e entrevistas, especificando quem estava presente e os resultados acordados.

Fonte: adaptado da SWA (2016): *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.

4.3 Integrar a violência e o assédio na formação e informação sobre SST

As pessoas com responsabilidades de gestão e de supervisão deverão estar conscientes do significado dos conceitos de violência e de assédio laboral – e saber quais as suas responsabilidades para os prevenir e dar-lhes resposta. Os programas de formação devem ser desenhados para satisfazer as necessidades específicas do público-alvo (trabalhadores/as e respetivos/as representantes em matéria de SST, membros de comissões de SST, supervisão, gestão, etc.) e serem relevantes para a organização.

A formação deve assegurar que todo o pessoal (incluindo trabalhadores/as, gestão e supervisão) compreenda e siga as mesmas regras e políticas, e seja recompensado de igual forma, ou punido por comportamentos inapropriados.

Pessoal recente e a recrutar deve receber informação adequada sobre a não tolerância da violência e do assédio no trabalho e sobre práticas de respeito no local de trabalho antes

da sua admissão na organização, por exemplo durante o processo de recrutamento, de orientação e de acolhimento.

Sempre que os/as trabalhadores/as forem promovidos/as para o exercício de cargos de supervisão ou de gestão, devem receber formação específica sobre a melhor forma de desempenhar bem os seus papéis antes do seu exercício. Devem adquirir as competências adequadas para identificar e responder à violência e ao assédio no local de trabalho.

Os/As representantes dos/as trabalhadores/as em matéria de SST devem ter formação para compreenderem as causas e as consequências da violência e do assédio, aprenderem formas de prevenção (incluindo a violência e o assédio relacionados com formas de discriminação). Também devem ter acesso a informação detalhada sobre a política interna de violência e de assédio e sobre a sua implementação e devem ser informados/as sobre como e onde obter apoio (dentro e fora da organização).

► Caixa 12 – Elementos-chave a incluir na formação sobre violência e assédio no local de trabalho

- Estilos de comportamento esperados no local de trabalho - incluindo a utilização das redes sociais, se for caso disso;
- como a violência e o assédio devem ser reportados, e a forma como a informação é gerida;
- onde poderão obter informações adicionais e assistência;
- sensibilização para o impacto que certos comportamentos podem ter na segurança, a saúde e bem-estar de colegas;
- deveres e responsabilidades em matéria de saúde e segurança no que diz respeito à violência no trabalho;
- medidas aplicadas para prevenir ocorrências de violência e de assédio no local de trabalho;
- como cada pessoa pode responder à violência no local de trabalho e ao assédio;

Fonte: Adaptado de McPhaul *et al.*, 2013 e de SWA, 2013.

É igualmente importante considerar os programas de formação contínua e divulgação de informação para as famílias e para a comunidade, para além da organização de feiras, exposições, distribuição de brochuras, etc.

► 4.4 Monitorização e Avaliação

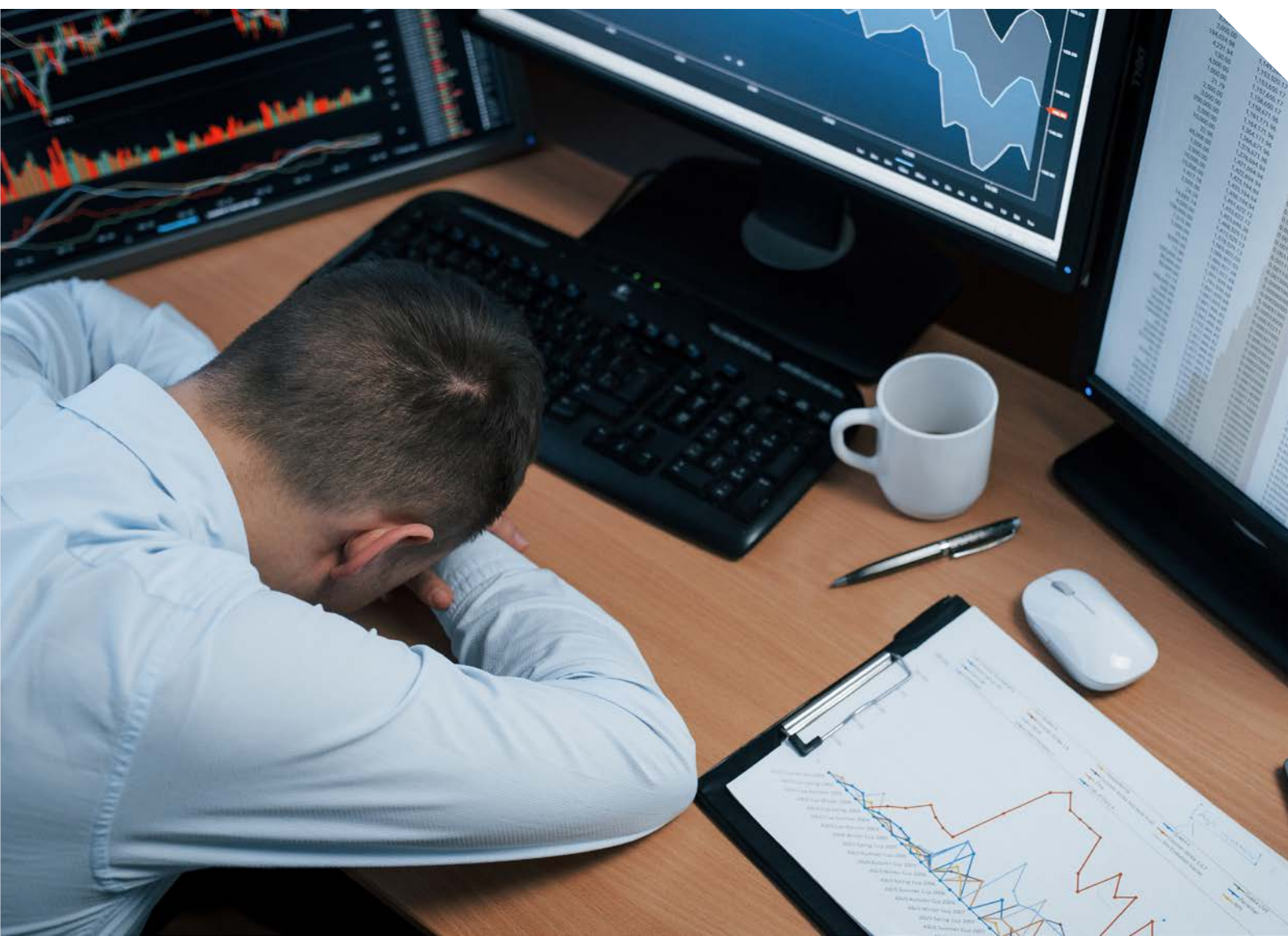
A monitorização e a avaliação são componentes essenciais de qualquer SGSST. Quaisquer programas e medidas de SST que tenham sido implementados, inclusive aqueles que se relacionam com violência e o assédio, devem ser regularmente monitorizados e avaliados para assegurar o reforço da capacidade da organização para prevenir a violência e o assédio e as suas consequências.

É fundamental manter um bom registo sobre os casos relatados de violência e assédio, bem como outros registos (por exemplo, entrevistas e registos de absentismo).

A avaliação da violência e do assédio e os riscos psicossociais através de inquéritos

realizados regularmente podem fornecer indicadores úteis sobre a eficácia das medidas implementadas.

As avaliações periódicas ajudam as organizações a identificar novos fatores de risco ou riscos ocultos, bem como deficiências ou falhas no programa de gestão de prevenção de riscos. Estas avaliações também demonstram a eficácia da formação e ajudam a melhorar o cumprimento dos regulamentos sobre violência e assédio laboral. Os resultados destas avaliações devem ser comunicados aos membros do conselho de administração e aos/às representantes de segurança e saúde no trabalho.



05

O caminho
a seguir

Este relatório apela à aplicação dos mecanismos nacionais em desenvolvimento e já implementados nos locais de trabalho tendo em vista uma prevenção e gestão eficazes da violência do assédio no mundo do trabalho, incluindo os sistemas de gestão da SST, políticas e programas, assim como mecanismos nacionais tripartidos sobre SST. É necessário integrar um processo de gestão do risco de violência e de assédio em todas as políticas e procedimentos possíveis.

O mundo do trabalho pode constituir-se como uma plataforma para chegar a milhões de pessoas em todo o mundo vítimas de violência e de assédio fora dos locais de trabalho e que necessitam de proteção, em conformidade com os mecanismos existentes para promover a saúde e o bem-estar no trabalho. A investigação demonstrou que estes mecanismos não só têm um impacto positivo na vida dos/as trabalhadores/as e na produtividade das empresas, mas também na violência e no assédio no seu conjunto.

Tanto as normas internacionais – incluindo a Convenção (n.º 190), sobre Violência e Assédio, 2019 e a Recomendação (n.º 206) que a acompanha – e a regulamentação regional têm um papel a desempenhar na sensibilização, no reconhecimento internacional e na visibilidade deste assunto tão importante, podendo desencadear por sua vez, novos estudos e pesquisas para eliminar a violência e o assédio no local de trabalho, que permitirão reforçar a compreensão das causas e consequências deste problema.

Também é necessário uniformizar as metodologias usadas para investigar e estudar a violência no trabalho que irá potenciar o monitorização e avaliação deste fenómeno a nível global. É, igualmente, fundamental abordar a o problema da não denúncia de incidentes. A ausência de dados pode, em alguns casos, ser atribuída à normalização de comportamentos de violência e de assédio – processo através do qual os/as trabalhadores/as e as entidades

empregadoras creem que a violência física e psicológica e o assédio fazem parte do trabalho. Os/as trabalhadores/as que permanecem em ambientes de trabalho violentos que afetam a sua segurança e a sua saúde dificultam os esforços da investigação para reduzir os efeitos da violência no trabalho e do assédio, devido à escassez de dados.

Adicionalmente, o âmbito, a prevenção, a proteção e as medidas corretivas para gerir e eliminar a violência e o assédio laboral devem ser explicitados e integrados na legislação, na política e nas práticas nacionais. Mas a legislação não é suficiente; é essencial que o risco de violência no trabalho seja reconhecido, serem encontradas soluções para o reduzir e implementar sistemas de prevenção ao nível dos locais de trabalho.

Tem de existir tolerância zero a qualquer forma de abuso, dano ou ferimento infligido a alguém que está simplesmente a tentar fazer o seu trabalho – é um direito humano. Desenvolver, alinhar e/ou adaptar a legislação necessária para incluir ou reforçar a proteção contra as muitas formas de violência e assédio no trabalho pode ser um processo moroso. No entanto, há muito a fazer a nível dos locais de trabalho no futuro imediato.

As boas práticas de SST ajudam a combater a violência e o assédio. O reconhecimento de boas práticas tem aumentado e preparado o caminho para a erradicação de comportamentos violentos no mundo do trabalho. É inegável que planear e implementar estratégias bem sucedidas e eficazes para prevenir e/ou controlar a violência e assédio no trabalho é um desafio – mas se todas as partes interessadas trabalharem em conjunto, poderão contribuir para a criação de locais de trabalho livres de violência e de assédio. Isto exige inevitavelmente uma abordagem colaborativa. Uma receita para uma boa cultura de trabalho requer que muitos ingredientes e processos atuem conjuntamente.

Os **governos** são responsáveis pelo desenvolvimento de políticas e pela adoção de legislação e regulamentação para prevenir e eliminar a violência e o assédio no trabalho. Se ainda não ratificaram a Convenção (n.º 190), devem tomar medidas para o fazer. Devem assegurar mecanismos sólidos e consistentes para medir a prevalência da violência no trabalho, colocar em prática medidas eficazes e fornecer orientações para combatê-la. Os mecanismos de queixa e de denúncia deverão ser de fácil acesso às vítimas de violência no trabalho, aos sindicatos, e a representantes dos/as trabalhadores/as para a SST. Os governos devem manter a proximidade e trabalhar em conjunto com os parceiros sociais com vista a integrar os temas da violência e do assédio na agenda de conselhos nacionais tripartidos alargados de SST (caso existam).

Além de colaborarem com os governos nesta área, **parceiros sociais (organizações de empregadores e de trabalhadores)** têm um papel fundamental na orientação dos seus membros sobre a prevenção e a abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho. Podem adotar acordos coletivos onde podem ser incluídas abordagens setoriais. Do mesmo modo, também podem contribuir para a recolha de dados sobre a prevalência e as tendências da violência e do assédio.

Os **serviços da inspeção do trabalho** necessitam de recursos adequados para avaliar o cumprimento das obrigações legais da SST, incluindo as relacionadas com a violência e o assédio. Devem investigar quaisquer queixas de alegadas infrações legais e de proteção dos/as trabalhadores/as – e devem poder, se necessário, aplicar sanções a estas ações. Devem considerar a violência e o assédio como parte das suas funções. Podem aconselhar as entidades empregadoras e os/as trabalhadores/as a adotar medidas adequadas para prevenir e/ou responder à violência e ao assédio.

As **entidades empregadoras** têm um papel importante na prevenção e no controlo da violência e do assédio laboral. É da sua responsabilidade assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis. As entidades empregadoras devem integrar a violência e o assédio no sistema interno de gestão da SST (quando existir). Isto significa adotar uma política interna nos locais de trabalho e um plano de ação de SST, abrangentes, realizar avaliações de riscos e providenciar formação e informação adequadas.

Os **trabalhadores e trabalhadoras** devem cooperar na implementação e melhoria dos SGSST. Os/as trabalhadores/as e os/as respetivos/as representantes podem agir caso testemunhem, ou sejam informados por um/a trabalhador/a, que tenha sofrido uma violação do direito à saúde física ou mental na organização que não se justifica pelo tipo de trabalho a ser feito reportando a ocorrência. As estruturas representativas dos trabalhadores também estão em posição de contribuir construtivamente para prevenir a violência e o assédio no trabalho através da negociação de melhores condições de trabalho, e acordos coletivos de trabalho e de empresas, ou envolverem-se em campanhas de sensibilização.

As **estruturas representativas dos/as trabalhadores/as em matéria de SST** têm um papel crucial a desempenhar na prevenção da violência e do assédio no local de trabalho, através do suporte aos/as trabalhadores/as durante os processos de denúncia. As suas funções devem ser definidas na legislação. Os/as representantes da SST devem consultar os/as trabalhadores/as e debater as questões da violência e do assédio laboral para promover uma maior sensibilização sobre estes assuntos. Podem realizar inquéritos para aferir se existem problemas no local de trabalho, assegurar que os inquéritos consideram todos os fatores que podem contribuir para a violência e para o assédio laboral. Como colaboram com a gestão, os/as representantes para a SST também podem ajudar no desenvolvimento de políticas sobre prevenção e eliminação da violência e do assédio promovendo ambientes de trabalho onde prevalece o respeito. Também devem consultar as entidades empregadoras e os sindicatos para assegurar que todas as pessoas têm acesso a formação e informação adequadas, e encorajar o reporte de todos os incidentes de violência e de assédio. Devem ainda manter-se vigilantes para quaisquer sinais de violência e de assédio, estarem conscientes de que os processos de mudança organizacional podem desencadear esse tipo de situações.

As **comissões conjuntas de SST** são órgãos bipartidos compostos por representantes das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as que deverão ser constituídos para assegurar a cooperação entre as duas partes na criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, livres de violência e de assédio. Uma tarefa destas comissões poderá ser o desenvolvimento conjunto de políticas com o planeamento das medidas e procedimentos de SST, incluindo medidas preventivas, procedimentos de reporte e de resposta à violência no trabalho.

Profissionais de SST são profissionais com especialização que devem aconselhar as entidades empregadoras com vista a garantir a segurança e a saúde de todos e todas nas organizações, e ajudar a prevenir e eliminar a violência e o assédio nos locais de trabalho. Este grupo profissional especializado é responsável por garantir a compreensão das lideranças das quais dependem, de que a gestão da SST e os riscos associados têm que ser assimilados no planeamento das atividades da organização e nas práticas diárias de trabalho. Também desempenha um papel importante no apoio e na responsabilização dos/as trabalhadores/as pela sua própria segurança e saúde. Prestar orientação para ajudar as entidades empregadoras e os trabalhadores a compreender e assumir as suas obrigações é fundamental. Isto implica assegurar que as pessoas com funções de liderança e de gestão nas empresas, trabalhadores/as e respetivas estruturas representativas para a SST dispõem de apoio e de formação para uma melhor compreensão os seus direitos e responsabilidades relativamente à violência e ao assédio laboral. Os/as técnicos/as de SST são fundamentais para construir e manter parcerias saudáveis nos locais de trabalho, promover o envolvimento e influenciar positivamente a mudança através do suporte aos/as líderes no seu compromisso com a segurança e saúde no trabalho, na preparação de relatórios e aconselhamento estratégico para a elaboração de programas de gestão da SST, da violência e do assédio no local de trabalho.



OIT/Comunicação Interna

Bibliografia

- Agervold, M. 2007. "Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study", in *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 48, p. 161.
- *American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*. 2016. *Bullying*, N.º 80, April 2016, disponível em: https://www.aacap.org/AACAP/Families_and_Youth/Facts_for_Families/FFF-Guide/Bullying-080.aspx
- Andersen, L. P.; Labriola, M.; Andersen, J. H.; Lund, T.; Hansen, C. D. 2015. "Bullied at school, bullied at work: a prospective study", in *BMC Psychology*, Vol. 3, p. 35.
- Andersson, L.M.; Pearson, C.M. 1999. "Tit for tat? The spiralling effect of incivility in the workplace", in *Academy of Management Review*, Vol. 24, pp. 452-47.
- Andreevska, E.; Raichevic, L. 2018. "Anti-Corruption Initiatives, Good Governance and Human Rights: The Republic of Macedonia", in *Challenges of the Knowledge Society. Criminal Law*, p. 6.
- Ansoleaga, E.; Ahumada, M.; González-Santa Cruz, A. 2019. "Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers" in *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2019, 16, 4039.
- Appelbaum, S.; Semerjian, G.; Mohan, K. 2012. "Workplace bullying: Consequences, causes and controls (part one)", in *Industrial and Commercial Training*. Vol. 44, pp. 337-344.
- Aquino, K.; Lamertz, K.(2004. "A relational model of workplace victimization", in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, pp. 1023-1034.
- *Association of Workers' Compensation Boards of Canada*. 2018. *Association of Workers' Compensation Boards of Canada, National Work Injury, Disease and Fatality Statistics 2015-2017*, disponível em: <http://awcbc.org/wp-content/uploads/2018/03/National-Work-Injury-Disease-and-Fatality-Statistics-Publication-2015-2017.pdf>.
- Australian Capital Territory. 2012, April 22. *Work Health and Safety (Preventing and Responding to Bullying) Code of Practice 2012* (N.º 1), disponível em: <https://www.legislation.act.gov.au/DownloadFile/ni/2012-219/current/PDF/2012-219.PDF>
- *Australian Government, Public Service Commission and Comcare*. 2013. *As One: Working Together: Promoting mental health and wellbeing at work*, disponível em: <https://www.comcare.gov.au/about/forms-publications/documents/publications/safety/working-together-mental-health-wellbeing-accessible.pdf>.
- Azzi, M. 2017. *Psychological harassment and bullying at work: The UK Story* (University of Leicester, LLM Thesis).
- Baby, M. et al., 2014. "'Violence is not part of our job'. A thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experience of patient assaults from a New Zealand perspective", in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 35, pp. 647-655.
- Baillien, E.; Neyens, I.; De Witte, H. 2008. "Organizational, team related and job-related risk factors for bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study", in *International Journal of Organisational Behaviour*, Vol. 13(2), pp. 132-146.
- Ballard, A.J.; Easteal, P. 2018 "What's in a name? The language of workplace bullying", in *Alternative Law Journal*, Vol. 43(1), pp. 17-23.
- Bartlett, J.E.; Bartlett, M.E. 2011 "Workplace Bullying: An Integrative Literature Review", in *Advances in Developing Human Resources*, 13(69), pp. 69-8.
- Belcher, P.; Sampson, H.; Thomas, M.; Veiga, J.; Zhao, M. 2003. *Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices* (Genebra, OIT).
- Bennett, J.B.; Lehman, W.E. 1999. "The relationship between problem co-workers and quality work practices: A case study of exposure to sexual harassment, substance abuse, violence and job stress", in *Work & Stress*, Vol. 13, N.º 4, pp. 299-311.
- Bentley, T.; Catley, B.; Cooper-Thomas, H.; Gardner, D.; O'Driscoll, M.; Trenberth, L. 2009. *Understanding Stress and Bullying in New Zealand Workplaces, Final report to OH&S Steering Committee* (New Zealand, Massey University), disponível em: <https://www.massey.ac.nz/massey/fms/Massey%20News/2010/04/docs/Bentley-et-al-report.pdf>.
- Berlin, A.; Zamparutti, T.; Tull, K.; Hernandez, G.; Graveling, R. 2011. *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*, Parlamento Europeu (Bruxelas).
- Berlingieri, A. 2015 "Workplace bullying: exploring an emerging framework", in *Work, employment and society*, Vol. 29(2), pp. 342-344.
- Beugre, C.; Acar, W.; Braun, W. 2006. "Transformational leadership in organizations: An environment-induced model", in *International Journal of Manpower*, Vol. 27, pp. 52-62.
- *BNQ-CSA Group*, 2013. *Psychological health and safety in the workplace — Prevention, promotion, and guidance to staged implementation. National Standard of Canada. CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013*, disponível em: <https://carleton.ca/healthy-workplace/wp-content/uploads/National-Standard-CAS-Z1003.pdf>
- Branch, S.; Ramsay, S.; Barker, M. 2007. "Managers in the firing line: Contributing factors to workplace bullying by staff: an interview study", in *Journal of Management & Organization*, Vol. 13(03), pp. 264-273.
- -----, 2008. "The bullied boss: A conceptual exploration of upwards bullying" in A. Glendon, B.M. Thompson, B. Myers (eds.): *Advances in Organizational Psychology* (Australia), pp. 93-107.
- -----, 2012. "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review", in *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Brunet, S. 2013. "The prevention of psychosocial risks", in *Official Journal of the French Republic*, maio de 2013, disponível em: <https://www.epso.org/sites/default/files/article/files/Rapport-CESE-F-Prevention-Risques-Psychosociaux-EN.pdf>.
- Butler, D. A. 2006. "Psychiatric injury in the workplace: Directions for cases involving stress or bullying", in *Torts Law Journal*, 14(2), pp. 124-134.
- Callender Knefel, A.M.; Bryant, C.D. 2004 "Workplace as combat zone: reconceptualizing occupational and organizational violence", in *Deviant Behavior*, 25, pp. 579, 582.
- Campbell, C. 2014. *Ethical Decision - Making and Zero Tolerance: Meeting needs of the Patient and Healthcare Provider, presented at the Fourth International Conference on Violence in the Health Sector (ResearchGate)*.

- Canadian Center for Occupational Health and Safety (CCOHS). 2016. *Violence in the Workplace Prevention Guide*.
- Carta, E.; Frenzel, H.; Maillart, I.; Weber, T.; Wukovits, N. 2015. *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work*, Comissão Europeia (Bruxelas).
- -----, et al., 2013. "Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting", in *BMJ Open*, Vol 3, pp. 1-12.
- Cassidy, W.; Jackson, M.; Faucher, C. 2016 "Gender Differences and Cyberbullying Towards Faculty Members in Higher Education" in R. Navarro, S. Yubero and E. Larranaga (eds.): *Cyberbullying Across the Globe: Gender, Family, and Mental Health* (Suiça, Springer), pp. 79-98.
- Cassitto, M.G.; Fattorini, E.; Gilioli, R.; Rengo, C. 2003. *Raising awareness of psychological harassment at work. Protecting Workers' Health Series N.º 4* (WHO, Genebra).
- Cemaloglu, N. 2011. "Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying", in *Journal of Educational Administration*, Vol. 49, pp. 495-512.
- Chan-Mok, J.; Caponecchia, C.; Winder, C. 2014 "The concept of workplace bullying: Implications from Australian workplace health and safety law", in *Psychiatry, Psychology and Law*, 21(3), 442- 456
- Chappell, D.; Di Martino, V. 2006. *Violence at Work. Third edition* (Genebra, OIT),
- Chrisafis, A. "Workplace bullying trial that shocked France draws to a close, in The Guardian (*Guardian News and Media*), 8 de julho de 2019, disponível em: www.theguardian.com/world/2019/jul/08/france-telecom-workplace-bullying-trial-draws-to-close.
- Charlesworth, S.; McDonald, P. 2019. *Academic Evidence on the Causes, Manifestations and Responses to Workplace Sexual Harassment: Initial Submission to the Australian Human Rights Commission's National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces* (janeiro de 2019), disponível em: <https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/Submission%20170%20-%20Prof%20P%20McDonald%20and%20Prof%20S%20Charlesworth.pdf>
- Chirico, F.; Heponiemi, T.; Pavlova, M.; Zaffina, S.; Magnavita, N.; 2019. "Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis", in *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, pp. 2470-2484, julho de 2019.
- Confederation of British Industry (CBI). 2018. *Tackling Sexual Harassment in the Workplace. CBI evidence to the Women & Equalities Select Committee*, disponível em: https://www.cbi.org.uk/media/2227/cbi-evidence-on-tackling-sexual-harassment-at-work_final.pdf
- Cortina, L.M.; Magley, V.J. 2003 "Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace", in *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 8(4), p. 247.
- -----; Berdahl, J.L. 2008. "Sexual harassment in organizations: A decade of research in review", in J. Barling and C.L. Cooper (eds): *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I – Micro Approaches*. (Reino Unido).
- -----; Written Testimony of Lilia M. Cortina in *Workplace Harassment: Examining the Scope of the Problem and Potential Solutions, Meeting of the E.E.O.C. Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace* (15 de Junho de 2015), disponível em: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/testimony_cortina.cfm.
- Cox, T.; Griffiths, A. 1995. "The assessment of psychological hazards at work", in M. Shabracq et al. (eds): *The Handbook of Work and Health Psychology* (Wiley and Sons).
- -----, 2005. "The nature and measurement of work-related stress: theory and practice", in J.R. Wilson & N. Corlett (eds.): *Evaluation of Human Work (3rd ed.)* (Londres, CRS Press).
- Cunniff, L.; Mostert, K. 2012. "Prevalence of workplace bullying of South African employees", in *SA Journal of Human Resource Management*, 10(3).
- D'Cruz, P.; Noronha, E. 2009 "Ambivalence: Employee responses to depersonalized bullying at work", in *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 36 (1), pp. 123-145.
- D'Souza, N.; Forsyth, D.; Tappin, D.; Bevan, C. (2017). *Workplace cyberbullying in New Zealand nursing, A report for participants and professional bodies*.
- De Stefano, V.; Durri, I.; Stylogiannis, H.; Wouters, M. (forthcoming). "System needs update": *Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work*.
- Di Martino, V.; Hoel, H.; Cooper, C.L. 2003. *Preventing violence and harassment in the workplace* (Office for Official Publications of the European Communities, 2003)
- Diekmann, K. A.; Walker, S. D. S.; Galinsky, A. D.; Tenbrunsel, A. E. 2013. "Double Victimization in the Workplace: Why Observers Condemn Passive Victims of Sexual Harassment", in *Organization Science*, 24(2), 614-628.
- Dredge, R.; Gleeson, J.; De La Piedad, Garcia, X. 2014. "Cyberbullying in social networking sites: An adolescent victim's perspective", in *Computers in Human Behavior*, Vol. 36, pp. 13-20.
- Drew, R.; Sanderson, R.; Griffiths, G (2019) "New National Employment Standards entitlement to family and domestic violence leave" *Australia. Holding Redlich, Workplace Relations and Safety*, (14 de Janeiro de 2019).
- Duffy, M.; Yamada D. 2018. *Workplace Bullying and Mobbing in the United States* (ABC-CLIO, 2018).
- Duffy, M.K.; Ganster, D.C.; Pagon, M. 2002. "Social undermining in the workplace", in *Academy of Management Journal*, 45, pp. 331-351.
- Durling, R. 2010. *Anti-Bullying Legislation: BC Human Rights Coalition, Canada, paper submitted to the CLE*, Novembro de 2010, p.2.
- Einarsen, S. 1999. "The nature and causes of bullying at work", in *International Journal of Manpower* 20 (1:2), p. 17.
- -----; Mikkelsen, E. G. 2010. *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice* (Boca Raton, FL., CRC Press).
- -----; Hoel, H.; Zapf, D.; Cooper, C.I. 2015. "The concept of bullying and harassment at work: the European tradition", in Einarsen, S.; Hoel H.; Zapf, D.; Cooper, CL (eds): *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice* (CRC Press, 2.ª edição).
- Elliott, R.H.; Jarrett, D.T. 1994. "Violence in the workplace: the role of human resource management", in *Public Personnel Management*, Vol. 23(2) p. 287.
- Eurofound e Organização Internacional do Trabalho (2019), *Working conditions in a global perspective*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, e Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- Eurofound. 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies* (Dublin, Irlanda), disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>.

- European Agency for Safety and Health and Work (EU-OSHA). 2002. *Factsheet 23 – Bullying at Work*. Espanha, disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-23-bullying-work/view>.
- -----, 2007. *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health, European Risk Observatory Report* (Luxemburgo).
- -----, 2010. *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*, disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>
- European Commission (EC). 2015. *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work: Final report* (Luxemburgo), disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09cef40c-0954-11e7-8a35-01aa75ed71a1>.
- European Parliament. 2018. *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the Eu* (Bruxelas).
- European Social Dialogue. 2007. *Framework Agreement on Violence and Harassment at Work* (Bruxelas).
- Evesson, J. et al., 2015. *Seeking better solutions: tackling bullying and ill-treatment in Britain's workplaces* (ACAS 2015)
- Fair Work Commission .2019. *Fair Work Commission Annual Report 2018-2019* (Austrália), p 21.
- Figueiredo, M. D. C.; Suleman, F.; Botelho, M. D. C. 2016. "Workplace Abuse and Harassment: The Vulnerability of Informal and Migrant Domestic Workers in Portugal", in *Social Policy and Society*, 17(1), 65–85.
- Finland University. 2020. *KiVa antibullying programme*, disponível em: <https://www.finlanduniversity.com/education-services/kiva-antibullying-programme> (accessed 24 January 2020)
- Forastieri, V. (ed.). 2012. *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies*, 2.^a Edição (Genebra, OIT).
- Forssell, R. 2016, "Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life - prevalence, targets and expressions", in *Computers in Human Behavior*, Vol. 58, pp. 454-460.
- Fox, S.; Cowan, R.L. 2015 "Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying", in *Human Resource Management Journal*, Vol 25 (1), pp. 116-130.
- Fox, S.; Spector, P.; Miles, D (2001). "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions", in *Journal of Vocational Behaviour*, 59, pp. 291-292.
- Frank, E.; Carrera, J.S.; Stratton, T. et al. 2006 "Experiences of belittlement and harassment and their correlates among medical students in the United States: longitudinal survey", in *British Medical Journal*, Vol. 333, p. 682.
- Friis, K.; Pihl-Thingvad, J.; Larsen, F. B.; Christiansen, J.; Lasgaard, M. 2018. "Long-term adverse health outcomes of physical workplace violence: a 7-year population-based follow-up study", in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 101-109.
- García-Rivera, B., et al. 2014. "The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico", in *Contaduría y Administración*, Vol. 59, pp. 175-193.
- Gardner, D. 2016 "Predictors of Workplace Bullying and Cyber-Bullying in New Zealand", in *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 13, N.º 5, pp. 1-14.
- Giga S.I.; Hoel, H.; Lewis D. 2008. *The costs of workplace bullying*. (University of Manchester Institute of Science and Technology, (Reino Unido).
- Griffin, R.W.; O'Leary-Kelly, A.; Collins, J.M. 1998. *Dysfunctional Behavior in Organizations: Non-Violent Dysfunctional Behaviour* (Reino Unido).
- Goffman, E. 1956. *The Presentation of Self in Everyday Life*. (disponível em: Penguin, Londres, 1990).
- González, C.; Pincheira, P.; Moyano E. 2010. "Análisis de fiabilidad y estructura factorial del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVApTPAND0", in E. Moyano (ed.): *Calidad de vida y psicología en el Bicentenario de Chile* (Santiago de Marmos), pp. 507-537.
- Hamberger, J.; Dean, L. 2018. *The prevention and resolution of anti-bullying applications*, Presentation to Industrial Relations Society of NSW conference, Sidney (Austrália), 21 de fevereiro de 2018.
- Hanley, G.M.; O'Rourke, A. 2016. "The race without a finishing line: legislative means for confronting bullying in the Australian workplace", in *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54, 352-368.
- Harlos, K.P.; Pinder, C. 1999. "Patterns of organizational injustice: A taxonomy of what employees regard as unjust", in J. Wagner (ed.): *Advances in qualitative organizational research*, Vol. 2., pp.97-125 (Estados Unidos da América).
- Haspels, N.; Kasim, Z.M.; Thomas, C.; McCann, D. 2001. *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*. (Bangkok, International Labour Office, ILO Bangkok Area Office and East Asia Multidisciplinary Advisory Team).
- Hauge, L.J.; Skogstad, A.; Einarsen, S. 2007. "Relationship between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study", in *Work & Stress*, 21(3), 220-242.
- Health and Safety Executive (HSE). 1996. *Violence at work. A guide for employers* (HSE, Reino Unido)
- Herbert Smith Freehills LLP. 2019ba. *Japan: Anti-power harassment law passed*, disponível em: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-japan-anti-power-harassment-law-passed.aspx>
- Herbert Smith Freehills LLP. 2019b. *South Korea: changes to work place bullying & harassment legislation*. Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=dfc4ceff-b824-4666-8ccf-da15071f7e75>
- Hesketh, K.L.; Duncan, S.M.; Estabrooks, C.A.; Reimer, M.A.; Giovannetti, P.; Hyndman, K.; Acorn, S. 2003. "Workplace violence in Alberta and British Columbia hospitals", in *Health Policy*, 63, pp. 311-321.
- Hillis, K. 2013. *Bullying in Law Enforcement: End the Silence, Paper Presented at the School of Law Enforcement Supervision Session XLII, held at the Criminal Justice Institute, University of Arkansas System*.
- Hoel H, Cooper C. (2000) *Destructive conflict and bullying at work*. Reino Unido, Manchester: UMIST. Disponível em: <http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19764Destructiveconfl.pdf>
- -----; Sparks, K.; Cooper C. L. 2001. *The cost of violence/ stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment, report commissioned by the International Labour Organization* (Genebra).

- -----; Sheehan, M.J.; Cooper, C.L.; Einarsen, S. 2011. "Organisational Effects of Workplace Bullying" in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (eds): *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (CRC Press 2.ª edição, 2011), pp. 137-139.
- Hogh, A.; Hansen, AM.; Mikkelsen, EG.; Persson, R. 2012. "Exposure to negative acts at work, psychological stress reactions and physiological stress response", in *Journal of Psychosomatic Research*, Vol. 73, pp. 47-52.
- Housman, M.; Minor, D. 2015. Toxic Workers, Harvard Business School Working Paper 16-057, p. 22, disponível em: https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-057_d45c0b4f-fa19-49de-8f1b-4b12fe054fea.pdf.
- Hsiao, P. 2015. "Power harassment: the tort of workplace bullying in Japan", in *UCLA Pacific Basin Law Journal*, Vol. 22(2), pp. 181-201.
- Human Rights Watch. 2018. *Ending Violence and Harassment at Work: the Case for Global Standards* (Nova Iorque, Nova Iorque).
- Hutchinson, M. 2009. "Restorative approaches to workplace bullying. Educating nurses towards shared responsibility", in *Contemporary Nurse*, Vol. 32, Issue 1-2, pp. 147-155.
- Hutchinson, M.; Jackson, D. 2015. "The construction and legitimization of workplace bullying in the public sector: insight into power dynamics and organizational failures in health and social care", in *Nursing Inquiry*, Vol. 22(1), pp. 13-14.
- Hutchinson, M.; Wilkers, L.; Vickers, M.H.; Jackson, D. 2005. "I'm Gonna Do What I Wanna Do! Organizational Change as Legitimized Vehicle for Bullies", in *Health Care Management Review*, pp. 331-332.
- Illing, J.; Thompson, N.; Crampton, P.; Rothwell, C.; Kehoe, A.; Carter, M. 2016. *Workplace bullying: measurements and metrics to use in the NHS., Final Report for NHS Employers (NHS Employers)*.
- International Bar Association. 2019. *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession* (Reino Unido), disponível em: <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>
- International Foundation for Electoral Systems and the Institute for Women's Policy Research. 2010. *The Status of Women in the Middle East and North Africa (SWMENA) Project. Focus on Lebanon: Women's freedom of movement and freedom from harassment and violence* (Washington, DC.).
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. *Stopping sexual harassment at work: A trade union guide* (Bruxelas).
- -----; 2016. *Labour Rights for Women Campaign: Global Evaluation Report*, disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/lrw_campaign_-_global_evaluation_report.pdf
- International Transport Workers' Federation (ITF). (2015) *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* (Londres).
- International Transport Workers' Federation (ITF). (n.d.a). *It's part of a job but it shouldn't be - No to work-related violence* (Londres).
- -----; (n.d.a.). *ITF Action Guide on Violence Against Women* (Londres).
- Jacobs, S.; Olaiya, M.M. 2015. "Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain", in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 26 (3), pp. 393-401.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT). 2013. *Workplace Bullying and Harassment. 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment. JILPT REPORT N.º 12/2013*. (Tóquio, JILPT).
- Jasarevic, T. 2019 (April 19). *WHO Ebola responder killed in attack on the Butembo hospital*. WHO. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/detail/19-04-2019-who-ebola-responder-killed-in-attack-on-the-butembo-hospital>
- -----; de Jong, T.; et al., 2014. *Current and emerging issues in the healthcare sector, including home and community care, European Risk Observatory Report* (Luxemburgo, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)).
- Johnson, G.J.; Johnson, W.R. 1997. "Perceived overqualification, emotional support, and health", in *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 27(21), 1906-1918.
- Keashly, L. 2001. "Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective", in *Violence and Victims*, Vol. 16(3), p. 233.
- -----; Neuman, J. 2010. "Faculty experiences with bullying in higher education – Causes, consequences and management", in *Administrative Theory and Praxis*, Vol. 31, N.º 1.
- Kim, Y.S.; Leventhal, B. 2008. "Bullying and suicide. A review", in *International Journal of Adolescent Mental Health*. 20(2) pp. 133-54.
- Klepfisz, G.; Daffern, M.; Day, A. (2017) "Understanding protective factors for violent reoffending in adults" Vol. 32 *Aggression and Violent Behavior* p. 80.
- Klomek, A.B.; Sourander, A.; Kumpulainen, K.; Piha, J.; Tamminen, T.; Moilanen, I.; et al. 2008. "Childhood bullying as a risk for later depression and suicidal ideation among Finnish males", in *Journal of Affective Disorders*, 109, 47-55.
- Kopecký, K.; Szotkowski, R. 2017 "Specifics of Cyberbullying of Teachers in Czech Schools – A National Research", in *Informatics in Education*, Vol. 16, N.º 1, pp. 103-119.
- Kortum, E.; Cox, T.; Leka, S. 2011. "Perceptions of Psychosocial Hazards, Work-related Stress and Workplace Priority Risks in Developing Countries", in *Journal of Occupational Health*, 53(2), pp. 144-155.
- Lamontagne, A.D.; Smith, P.M.; Louie, A.M.; Quinlan, M.; Shoveller, J.; Ostry, A.S. 2009. "Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians?", in *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 33(2), 173-179.
- Lander and Rogers. 2019. Should NDAs be restricted in sexual harassment cases?, Publicado em *HRM Online* em 8 de agosto de 2019, disponível em: <https://www.landars.com.au/insights/publications/workplace-relations-and-safety/should-ndas-be-restricted-in-sexual-harassment-cases/>.
- Leach, L.S.; Poyser, C.; Butterworth, P. 2017. "Workplace bullying and the association with suicidal ideation/ thoughts and behaviour: a systematic review", in *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 74(1), pp. 72-79.
- Leenaars, A.; Lund D.A. 2010. *Suicide and Homicide – Suicide Among Police* (Estados Unidos da América).
- Leka, S.; Cox, T. 2008. *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives* (Genebra, OMS).
- Leka, S.; Jain, A. 2010. *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview* (Genebra, OMS).

- Lerouge, L. 2010. "Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, pp. 109-152.
- -----. 2013. *Moral harassment in the French Law, Presentation to the 2013 JILPT International Labour Forum on Workplace Bullying and Harassment*, Tóquio, 28 de fevereiro de 2013, disponível em: <https://www.jil.go.jp/event/roforum/20130228/resume/france.pdf>
- -----. 2017. *Draft psychological risks (draft ILO paper)*, pp. 4-5.
- Lewis, D.; Sheehan, M. 2003. "Introduction. Workplace bullying: Theoretical and practical approaches to a management challenge", in *International Journal of Management & Decision Making*, Vol. 4(1) pp. 1-10.
- Leymann, H. 1990. "Mobbing and psychological terror at workplaces", in *Violence and Victims*, Vol. 5, pp. 119-126.
- -----. 1996. "The content and development of mobbing at work", in *European Journal of Work and organizational psychology*, Vol. 5(2), pp. 165-184.
- Li, P.; Xing, K.; Qiao, H.; Fang, H.; Ma, H.; Jiao, M.; Hao, Y.; Li, Y.; Liang, L.; Gao, L.; Kang, Z.; Cui, Z.; Sun, H.; Wu, Q.; Liu, M. 2018. "Psychological violence against general practitioners and nurses in Chinese township hospitals: incidence and implications", in *Health and Quality of Life Outcomes*, Vol. 16 (117).
- Liefoghe, A.P.; Mac Davey, K. 2001. "Accounts of workplace bullying: The role of the organization", in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 10(4), pp. 375- 377.
- Lin, X.; Babbitt, L.; Brown, D. 2014. *Sexual Harassment in the Workplace: How does it Affect Firm Performance and Profits?*, *Better Work Discussion Paper Series*, N.º 16 (Genebra, OIT).
- Lippel, K. 2016 *Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens (Working Paper N.º 5, OIT, 2016)*.
- -----. Sikka, A. 2010. "Access to workers' compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: a Canadian overview", in *Canadian Journal of Public Health*, Vol.101, março-abril, Supl. 1: S16-2
- Lutgen-Sandvik, P.; Tracy, S. J.; Alberts, J. K. 2007. "Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact", in *Journal of Management Studies*, Vol. 44 (6), pp. 837-862.
- Matulewicz, K. 2015. "Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants", in *Canadian Journal of Law and Society*, Vol. 30, pp. 401-419.
- Mayhew, C. 2000. *Preventing Violence Within Organisations: A Practical Handbook*, *Australian Institute of Criminology Research and Public Policy Series* N.º 29 (Austrália), disponível em: <https://aic.gov.au/publications/rpp/rpp29>.
- Mayhew, C.; McCarthy, P.; Chappell, D.; Quinlan, M.; Barker, M.; Sheehan, M. 2004. "Measuring the Extent of Impact from Occupational Violence and Bullying on Traumatized Workers", in *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 16(3), pp. 117-130.
- McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series* N.º 2 (Genebra, OIT).
- McCarthy, P.; Mayhew, C. 2004. *Safeguarding the Organization against Violence and Bullying: An International Perspective* (Austrália).
- McPhaul, K. M.; London, M.; Lipscomb, J. A. 2013. "A framework for translating workplace violence intervention research into evidence-based programs", in *Online Journal of Issues in Nursing*, Vol. 18(1).
- Meares, M.M.; Oetzel, J.G.; Torres, A.; Derkacs, D.; Ginossar, T. 2004 "Employee Mistreatment and Muted Voices in the Culturally Diverse Workplace", in *Journal of Applied Communication Research*, Vol. 32, pp. 4-27.
- Menjivar, C. 2011. *Enduring Violence: Ladina Women's Lives in Guatemala*. America (Berkeley, CA: University of California Press), p. 266.
- Milczarek, J. 2010. *Workplace violence and harassment: A European picture,, European risk observatory report: Luxembourg (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA)*, disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>.
- Ministry of Labour, Migrations and Social Security, Spain (MTMSS); State Secretary of Labour, Migrations and Social Security; Labour and Social Security Inspectorate. 2018. *Informe anual de la Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social 2017* (Madrid), disponível em: http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2017_.pdf
- Ministry of Manpower Singapura 2015., Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment. 15 de dezembro, disponível em: <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2015/1223-tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment> (acedido a 24 Janeiro de 2020).
- Monks, C.P.; Smith, P.K.; Naylor, P.; Barter, C.; Ireland, J.L.; Coyne, I. 2009. "Bullying in different contexts: Commonalities, differences and the role of theory", in *Aggression and Violent Behaviour*, Vol. 14 (2), pp. 146-152.
- Moon, B. et al. 2015. "Violence against teachers in South Korea: negative consequences and factors leading to emotional distress", in *Violence and Victims*, Vol. 30, pp. 279-292.
- Naito, S. 2013. "Workplace Bullying in Japan", in *JILPT Report: Workplace Bullying and Harassment*, N.º 12,123, disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>
- National Health Service. 2006. *NHS Employers. Bullying and harassment guidance* (Reino Unido), disponível em: <http://www.nhsemployers.org/Aboutus/Publications/Pages/BullyingAndHarassment.aspx>.
- Neall, A.M.; Tuckey, M.R. 2014. "A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment", in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 87, pp. 225-257.
- Neuman, J.H.; Baron, R.A. 2005. "Aggression in the workplace: A social-psychological perspective", in S. Fox and P. Spector (Eds.): *Counterproductive work behaviors* (Estados Unidos da América, *American Psychological Association*), pp. 13-40.
- Newey, S. 2019 (23 de abril). "Ebola doctor killed as violence hampers response to outbreak in DRC", in *The Telegraph*. disponível em: <https://www.telegraph.co.uk/global-health/science-and-disease/ebola-doctor-killed-violence-hampers-response-outbreak-drc/>
- Newman, C. J. et al., 2011. "Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality", in *Human Resources for Health*, Vol. 9.
- Nielsen, M. B.; Einarsen S. 2012. "Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review", in *Work and Stress*, Vol. 26(4), pp. 310-13.
- Nielsen, M. B.; Indregard, A.M.; Overland, S. 2016. "Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature", in *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, Vol 42(5), pp.359-370.

- Occupational Safety and Health Administration (OSHA). 2016. *Guidelines for preventing workplace violence for healthcare and social service workers*, US Department for Labor (O6R e. Vol. 3148),
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) & Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Presidencia de la Nación (MTEySS) 2014. Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales / Argentina).
- Office of the United Nations High Commissioner on Human Rights (OHCHR). *Good governance and human rights*, disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Development/GoodGovernance/Pages/GoodGovernanceIndex.aspx> (acedido em 20 de dezembro de 2019)
- Ogbonnaya, G.U.; Ukegbu, A.U.; Aguwa, E.N.; Emma-Ukaegbu U. 2012. "A study on workplace violence against health workers in a Nigerian tertiary hospital" in *Nigerian Medical Journal*, 2012 abril-junho 21(2):174-9.
- Olivieto, P. 2018. "Chacina de Unai: Justiça anula julgamento que condenou Antério Mânica", in *Correio Braziliense*, disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2018/11/19/interna-brasil,720325/chacina-em-unai-justica-anula-julgamento-que-condenou-anterio-manica.shtml>
- Omari, M.; Paull, M. 2013. "Shut up and bill: workplace bullying challenges for the legal profession", in *International Journal of the Legal Profession*, Vol. 20(2), pp. 141-146.
- Ontario. (2018, January 9). *Code of practice to address workplace harassment*, disponível em: <https://www.ontario.ca/page/code-practice-address-workplace-harassment> (acedido em 24 de janeiro de 2020)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2001. *Guidelines on occupational safety and health management systems*, ILO-OSH 2001 (Genebra).
- -----. 2004. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon* (Genebra)
- -----. 2011. *OSH Management System: A tool for continual improvement*, World Day for Safety and Health (Genebra)
- -----. 2012. *Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia*, disponível em: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_204166.pdf
- -----. 2013. *Work-related violence and its integration into existing surveys, room document 7 distributed at the 19th International Conference of Labour Statisticians*, Genebra, 2-11 outubro de 2013.
- -----. 2015. *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, Governing Body, 323rd Session, Genebra (GB.323/POL/3), disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf.
- -----. 2016a. *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, 3-6 outubro de 2016 (Genebra)
- -----. 2016b. *Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Genebra, 3-6 outubro de 2016.
- -----. 2016c. *Workplace stress: A collective challenge*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- -----. 2018a. *Improving the safety and health of young workers*, World Day for Safety and Health at Work (Genebra).
- -----. 2018b. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session (Genebra).
- -----. 2019. *Programme and Budget for 2020-21, Programme of work and results framework*, Governing Body, 223rd Session, Genebra, (GB.337/PFA/1/1).
- Organização Mundial da Saúde (OMS). *International Council of Nurses; Public Services International. 2002. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual* (Genebra.)
- Ozdemir, S.M. 2012. "An Investigation of Violence against Teachers in Turkey", in *Journal of Instructional Psychology*, Vol. 39, p. 51.
- Parker, K.A. 2014. "The Workplace Bully: The Ultimate Silencer", in *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, Vol. 18(1), pp. 170-171.
- Pate, J.; Beaumont, P. 2010. "Bullying and harassment: a case of success?", in *Employee Relations*, Vol. 32 (2), pp. 171-173.
- Perrone, S. 1999 *Violence in the workplace* (Canberra, Australian Institute of Criminology Research and Public Policy), disponível em: <https://aic.gov.au/publications/rpp/rpp22>
- Pillinger, J. 2016. "Psychosocial risks and violence in the world of work: A trade union perspective", in *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work*, *International Journal of Labour Research* 2016, Vol.8, Issue 1-2 (Genebra, OIT)
- Pillinger, J. 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Genebra, OIT).
- Pope, R.; Burnes, B. 2013. "A model of organisational dysfunction in the NHS", in *Journal of Health, Organisation and Management*, 27(6), 676-697.
- Pradhan, S.; Jena L.K. 2018. "Abusive supervision: a framework of developmental solutions to this workplace menace", in *Development & Learning in Organization. An International Journal*, Vol. 32(2), pp. 20-23.
- Privitera, C.; Campbell, M.A. 2009. "Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?", in *CyberPsychology & Behavior*, Vol. 12, No. 4, pp. 395-400.
- Rasmussen, C. A. et al., 2013. "Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 28, pp. 2749-2769.
- Rayner C.; Keashly, L. 2005. "Bullying at work: a perspective from Britain and North America", in S. Fox and P. Spector (eds): *Counterproductive work behaviors. Investigations of actors* (American Psychological Association, Washington).
- Reknæs, I.; Einarsen, S.; Knardahl, S.; Lau, B. 2013. "The prospective relationship between role stressors and new cases of self-reported workplace bullying", in *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(1), 45-52.
- Rizzo, J. R.; House, R. J.; Lirtzman, S. I. 1970. "Role conflict and ambiguity in complex organizations", in *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, pp. 150-163
- Robbins, M. 2015. *Written Testimony of Michael A. Robbins, Industry Specific Harassment Issues, Meeting of the Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace* (18 de setembro de 2015), disponível em: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/9-18-15/robbins.cfm.
- Rodríguez-Martínez, P.; Cuenca-Piqueras, C. 2019. "Interactions Between Direct and Structural Violence in Sexual Harassment Against Spanish and Unauthorized Migrant Women", in *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 48, pp. 577-588.
- Safe Work Australia (SWA). 2010. *How to determine what is reasonably practicable to meet a health and safety duty*, disponível em: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/resources-publications/guidance-materials>

- -----, 2013. *How to determine what is reasonably practicable to meet a health and safety duty*, disponível em: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/guide-reasonably-practicable.pdf>
- -----, 2016. *Guide for preventing and responding to workplace bullying*, disponível em: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/guide-preventing-responding-workplace-bullying.pdf>
- -----, 2019. *Work-related psychological health and safety: A systematic approach to meeting your duties*, disponível em: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/work-related-psychological-health-and-safety-systematic-approach-meeting-your-duties>
- Salin, D. 2003. "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment", in *Human Relations*, Vol. 56 (10) pp. 1213-1232.
- -----; et al., 2014. "I wish I had... Target reflections on responses to workplace mistreatment", in *Human Relations*, Vol. 67(10), pp.1190.
- Sampson, H.; Ellis, N. 2019. *Seafarers' mental health and wellbeing* (IOSH), disponível em: <https://www.iosh.com/seafarerswellbeing>.
- Sargeant, M.; Giovannone, M. 2009. *Vulnerable Workers - Health, safety and well-being* (Gower Publishing).
- Schablon, A. et al., 2012. "Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study", in *BMJ Open*, Vol. 2.
- Sepler, F. 2015. *Written Testimony of Fran Sepler, Industry Specific Harassment Issues, Meeting of the Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace* (18 de setembro de 2015), disponível em: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/9-18-15/sepler.cfm
- Shannon, C. A.; Rospenda, K. M.; Richman, J. A.; Minich, L. M. 2009. "Race, racial discrimination, and the risk of work-related illness, injury, or assault: findings from a national study", in *Journal of occupational and environmental medicine*, 51(4), 441-448.
- Shelley, D. 2019. "Feds overhaul violence, harassment legislation", in *Canadian Occupational Health and Safety Newsletter* (23 de outubro de 2019), disponível em: <https://www.thesafetymag.com/ca/news/opinion/feds-overhaul-violence-harassment-legislation/190014>.
- Shindondola-Mote, H.; Kalusopa, T. 2011. *The Status of Women in Trade Unions in Africa, Labour Research and Policy Institute, Ghana Trade Union Congress*, 2011.
- Singapore Ministry of Manpower (MOM); National Trades Union Congress (NTUC); Singapore National Employers Federation (SNEF). 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*. (Singapore Government).
- Squelch, J.; Guthrie, R. 2010. "The Australian legal framework for workplace bullying", in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32(1), pp. 15-54.
- Stewart, A.; Forsyth, A.; Irving, M.; Johnstone, R.; McCrystal, S. 2016. *Creighton & Stewart's Labour Law* (Alexandria, NSW, Austrália).
- Stojanova, N. 2014. "The regulation of workplace bullying in Victoria: is legislation required?", in *Labour & Industry: a Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 24(2), 146-160.
- SUSESO. (n.d.). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21, disponível em: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html> (acedido em 24 de Janeiro de 2020).
- Tepper, B. J. 2000. "Consequences of abusive supervision", in *Academy of Management Journal*, Vol. 43, pp. 178-190.
- Tomei, M. 2018 "An ILO expert answers questions about Violence and Harassment at work", in *World of Work (Special Issue)*, Vol. 24.
- Truskinovsky, Y.; Rubin, J.; Brown, D. 2014. *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, *Better Work Discussion Paper No. 14* (Genebra, OIT), p. 30.
- Tsuno, K.; Kawachi, I.; Kawakami, N.; Miyashita, K. 2018. "Workplace Bullying and Psychological Distress. A Longitudinal Multilevel Analysis Among Japanese Employees", in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 60, N.º 12, dezembro de 2018.
- Tsuno, K.; Kawakami, N. 2015. "Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study", in *Industrial Health* 2015, 53, pp. 139-151.
- Tutty, L. et al., 2005. *School based violence prevention programs: Preventing violence against children and Youth, revised edition*, (ResearchGate), disponível em: https://www.researchgate.net/publication/255712416_School_based_violence_prevention_programs_Preventing_violence_against_children_and_Youth_Revised_Ed
- UNICEF, OMS e IFRC. 2020. *Social Stigma associated with COVID-19, A guide to preventing and addressing social stigma*. (atualizado em março de 2020). Disponível em: <https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/covid19-stigma-guide.pdf>
- UNISON. 2013. *Tackling Bullying at Work: A UNISON Guide for Safety Reps*. (Londres, UNISON Communication).
- Underhill, E.; Gallagher, C. 2012. "Managing work health and safety: Recent developments and future directions", in *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol.50, pp. 227-244.
- United Firefighters Union (UFU) of Australia. 2019. *Australian Aviation Firefighters: A Better Way, The United Firefighters Union of Australia (Aviation Branch)*.
- University of Sheffield. 2012. *Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace*, News release, acedido em: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> (5 de julho de 2016).
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). 2016. *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace, report* (junho de 2016), disponível em: <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>.
- -----, (n.d.) BEST PRACTICES FOR EMPLOYERS AND HUMAN RESOURCES/EEO PROFESSIONALS, disponível em: <https://www.eeoc.gov/eeoc/initiatives/e-race/bestpractices-employers.cfm>.
- Valentim, I.V.L. 2018. "Between Academic Pimping and Moral Harassment in Higher Education: an Autoethnography in a Brazilian Public University", in *Journal of Academic Ethics*, Vol. 16, pp. 151-171.
- van der Plancke, V. 2016. "Psychosocial Risks and Belgian Labour Law: An emphasis on Harassment", in L. Lerouge. (ed.): *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Approach* (Springer editions).
- Velázquez, M. 2010. "The Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and its Impact on a National Strategy for Labor Inspectors", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, p.185.
- -----, 2016. "Internal Procedures on Work-related Bullying Complaints: Critical Points", in *Sociology and Anthropology*, Vol. 4, pp. 370-373.

- Vézina, M. et al., 2011. *Quebec Survey on Working and Employment Conditions and Occupational Health and Safety (EQCOTESST), Studies and Research Projects, Summary No. RR-707* (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- Vierita, A. 2019. *Government Delegate of Romania to the International Labour Conference (ILC) speaking on behalf of the EU and its Members States on 21 June 2019: A Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: ILO Convention (N.º 190) and Recommendation (N.º 206)*.
- Wandera, M. 2019. *Government Delegate of Uganda to the ILC speaking on behalf of the Africa Group on 21 June 2019: A Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: ILO Convention (N.º 190) and Recommendation (N.º 206)*.
- Way, K A. 2012. *OHS Body of Knowledge: Psychosocial Hazards: Bullying, Aggression and Violence* (Australia, Safety Institute of Australia (SIA Ltd)).
- Willness, C.R et al. 2007. "A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment", in *Personnel Psychology* Vol. 60:1, p 127.
- Wressell, J.A.; Rasmussen B.; Driscoll, A. 2018. "Exploring the workplace violence risk profile for remote areas nurses and the impact of organizational culture and risk management strategy", in *Collegian*, Vol. 25, p. 601.
- Wilson, C.M. et al., 2011. "Violence Against Teachers: Prevalence and Consequences", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 26, pp. 2353-2371.
- *Work Safe Victoria*, 2018. *STRESSWISE – PREVENTING WORK-RELATED STRESS*, disponível em: http://www.cmd.act.gov.au/_data/assets/pdf_file/0011/171947/wsactstreetwise.pdf.
- *Workplace Bullying Institute*. 2014. *U.S. Workplace Bullying Survey*: fevereiro de 2014.
- World Health Organization (WHO). 2002. *World report on violence and health* (Genebra).
- -----, 2010a. *Stress at the workplace*, disponível em: https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en.
- -----, 2010b. *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview* (Genebra).
- -----, e OIT. 2018. *Occupational safety and health in public health emergencies: A manual for protecting health workers and responders* (Genebra).
- Zapf, D. 2009. "Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work", in *International Journal of Manpower* Vol. 20(1/2), pp. 70-72.
- Zweighaft, R. M. 1997. "What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment", in *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 18, pp. 434-482.



Anexos

Anexo I.

Disposições pertinentes das normas da OIT sobre SST

CONVENÇÃO (N.º 155) SOBRE A SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES, 1981) E RECOMENDAÇÃO (N.º 164) E PROTOCOLO DE 2002 (P155)

A alínea e) do artigo 3.º da Convenção (n.º 155), estabelece que o termo "saúde" em relação ao trabalho inclua elementos físicos e mentais com impacto na saúde, os quais têm uma reação direta com a segurança e a saúde no trabalho. No artigo 13.º, a Convenção apela à proteção contra as consequências indevidas para os/as trabalhadores/as que abandonem uma situação de trabalho desde que com justificação razoável para crer que a mesma representa num perigo grave e eminente para a sua vida ou saúde.

A alínea e) do artigo 3 da Recomendação (n.º 164) estabelece a adoção de medidas em conformidade com a política nacional de segurança e saúde no trabalho e ambiente de trabalho, para prevenir danos físicos ou mentais devidos às condições de trabalho. O artigo 10.º descreve as obrigações das entidades empregadoras para assegurar que a organização do trabalho, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho e pausas para descanso, não afete negativamente a segurança e a saúde. Exige que as entidades empregadoras tomem todas as medidas razoavelmente exequíveis com vista à eliminação da fadiga física e mental excessivas.

O parágrafo preambular na sua alínea e) e o Protocolo (2002) claramente alargam o âmbito da definição de trabalho ao solicitar informações sobre as medidas tomadas em matéria de acidentes de trabalho, doenças profissionais e outros danos para a saúde, que surgem no decurso do trabalho ou relacionados com este. Na sua secção de definições, a alínea a) do artigo 1.º do Protocolo especifica que um acidente de trabalho abrange uma ocorrência decorrente de, ou em consequência do trabalho, que resulte num acidente mortal ou não mortal. A alínea c) do artigo 1.º dispõe que o termo "acontecimento perigoso" abrange um acontecimento facilmente identificável, tal como definido nos termos da legislação e da regulamentação nacionais, com potencial para causar danos ou doenças a trabalhadores ou ao público. A alínea d) do mesmo artigo, continua a identificar o termo "acidente em percurso", como aquele que abrange um acidente que resulte em morte ou danos pessoais ocorridos no caminho direto entre o local de trabalho e a (i) residência principal ou secundária do trabalhador; (ii) o lugar onde o trabalhador geralmente toma as refeições; ou (iii) o local onde o/a trabalhador/a costuma receber a sua remuneração.

O ponto 2 do artigo 15.º da Recomendação (n.º 164) dispõe que as entidades empregadoras devem ser obrigadas a manter registos relevantes sobre a segurança, saúde e sobre os ambientes de local de trabalho, e a alínea e) do artigo 16.º estabelece que sejam incluídos registos de todos os acidentes de trabalho graves e danos para a saúde que decorram do trabalho ou estejam relacionados com ele.

CONVENÇÃO (N.º 161), SOBRE SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO, 1985 E A RESPECTIVA RECOMENDAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO (N.º 171)

A Convenção (n.º 161) define os "serviços de saúde no trabalho" como (ênfase acrescida) "serviços responsáveis por funções essencialmente preventivas e de aconselhamento aos empregadoras, aos trabalhadores e aos seus representantes" na empresa, sobre um conjunto de matérias relevantes, onde se incluem os requisitos para criação e manutenção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, a fim de promover uma boa saúde física e mental no trabalho e também a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores à luz do seu estado de saúde física e mental artigo 1.º alínea (a), (i)-(ii).

As atividades preventivas inserem-se claramente nas competências da Convenção (n.º 161), assim como a necessidade de proceder aos ajustes adequados para pôr fim à violência e ao assédio no trabalho – e às suas consequências adversas para a saúde física e mental.

Nos termos do artigo 3.º, cada Membro compromete-se a desenvolver de forma progressiva os serviços de saúde no trabalho (ou serviços de saúde ocupacional – SSO) adequados (multidisciplinares e profissionalmente independentes - ver os artigos 9.º e 10.º) para todos os trabalhadores, considerando todos e quaisquer riscos específicos da empresa, e sempre que esses serviços não puderem ser imediatamente estabelecidos, planejar a implementação desses serviços, sob consulta das organizações mais representativas de entidades empregadoras e trabalhadores.

O artigo 5.º dispõe que, sem prejuízo da responsabilidade de uma entidade empregadora pela saúde e segurança dos trabalhadores a seu cargo, os serviços de saúde no trabalho deverão gerir os riscos profissionais da empresa, através: da avaliação dos riscos decorrentes dos perigos para a saúde presentes nos locais de trabalho; vigilância dos ambientes de trabalho e das práticas laborais que possam afetar a saúde dos trabalhadores e também as condições de saúde dos trabalhadores em relação ao trabalho (...); aconselhamento sobre planeamento e a organização do trabalho, incluindo a conceção de locais de trabalho; participar no desenvolvimento de programas destinados a melhorar as práticas de trabalho (...); promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores; colaborar na prestação de informação, formação e educação na área da saúde no trabalho (...); organização de primeiros socorros e resposta a emergência; e participar na análise de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Todas estas funções devem ser entendidas como relevantes para uma gestão proativa da violência e do assédio laboral.

O artigo 8.º estabelece que todas as partes – entidades empregadoras, trabalhadores e seus representantes – devem cooperar e participar equitativamente na aplicação de medidas organizacionais e outras relativas aos serviços de saúde no trabalho.

O artigo 13.º estabelece que todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde (incluindo os psicossociais) envolvidos no seu trabalho. O artigo 14.º exige que as entidades empregadoras e os trabalhadores informem as empresas prestadoras de serviços de saúde no trabalho, de quaisquer fatores conhecidos ou suspeitos no local de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, enquanto o artigo 15.º exige que os profissionais e empresas prestadoras de saúde sejam informados das incidências de doenças entre trabalhadores e ausências ao trabalho por razões de saúde. O objetivo é permitir que as empresas prestadoras de ST identifiquem qualquer relação entre a saúde da pessoa doente e/ou a sua ausência e os riscos para a saúde presentes no local de trabalho, salientando que as empresas prestadoras não devem ser obrigadas pela entidade empregadora a verificar as razões da ausência do trabalhador ou trabalhadora no trabalho.

A alínea a) do artigo 5.º da Recomendação (n.º 171) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 apela à identificação e avaliação dos fatores ambientais que possam afetar a saúde dos trabalhadores; a alínea b) do mesmo artigo exige uma avaliação dos fatores e condições que podem afetar a saúde dos trabalhadores; e a alínea e) do mesmo artigo, exige a avaliação dos sistemas de controlo concebidos para eliminar ou reduzir a exposição aos riscos. O artigo 11.º solicita todas as avaliações necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores, incluindo a avaliação da sua saúde em intervalos periódicos durante a atividade que impõe exposição a um risco particular para a saúde, e também depois de um regresso ao trabalho após uma ausência prolongada por razões de saúde. O objetivo deste último requisito, é determinar eventuais causas profissionais e recomendar medidas adequadas para proteger os trabalhadores e trabalhadoras. O n.º 2 do artigo 11.º, estipula igualmente que sejam adotadas medidas destinadas a proteger a privacidade dos trabalhadores e a assegurar que a vigilância da saúde não seja utilizada para fins discriminatórios ou de qualquer outra forma prejudicial aos seus interesses.

Além disso, o n.º 1 do artigo 37.º exige que a independência profissional das empresas prestadoras de saúde no trabalho seja salvaguardada, e o artigo 38.º exige que seja observado o sigilo profissional em relação a qualquer informação médica e técnica que aqueles serviços possam ter adquirido através das suas funções. O n.º 1 do artigo 40.º apela a uma abordagem multidisciplinar e colaborativa entre os serviços de saúde no trabalho, com os departamentos de recursos humanos e as estruturas representantes dos trabalhadores, bem como com os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde e com as comissões de SST sempre que existam.

RECOMENDAÇÃO (N.º 194) SOBRE AS DOENÇAS PROFISSIONAIS, 2002

A Recomendação (n.º 194) prevê a revisão e atualização regulares da lista das doenças profissionais contidas no seu anexo através de reuniões tripartidas de peritos. A lista das doenças profissionais da OIT, atualizada em 2010, abrange atualmente problemas mentais e comportamentais, incluindo transtorno de *stress* pós-traumático (TSPT) (parágrafo 2.4.1). O parágrafo 2.4.2 da nova lista refere-se a distúrbios mentais ou comportamentais não mencionados no ponto anterior "*sempre que haja uma relação diretamente estabelecida cientificamente, ou determinada por métodos adequados às condições e práticas nacionais, entre a exposição a fatores de risco decorrentes das atividades profissionais e de perturbações mentais e comportamentais contraídas pelo trabalhador*".

CONVENÇÃO (N.º 187) SOBRE O QUADRO PROMOCIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2006 E SUA RECOMENDAÇÃO (N.º 197)

A Convenção (n.º 187) apela à melhoria ativa e contínua da segurança e da saúde no trabalho para prevenir lesões causadas por doenças e acidentes de trabalho mortais através do desenvolvimento de sistemas, políticas e programas nacionais adequados, sob consulta das organizações mais representativas de entidades empregadoras e de trabalhadores. Estabelece que o programa nacional deve promover o desenvolvimento de uma "cultura nacional de prevenção e de segurança e da saúde", (definida na alínea do n.º 2 do no artigo 5.º como *"uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, onde governos, entidades empregadoras e trabalhadores participam ativamente na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos definidos, de responsabilidades e deveres, onde ao princípio da prevenção é concedida a maior prioridade"* (alínea d) do artigo 1.º).

O programa nacional também deve divulgar amplamente e contribuir para a proteção dos trabalhadores eliminando ou minimizando, na medida em que seja razoavelmente exequível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, de acordo com a legislação e a prática nacionais, a fim de prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas com o trabalho e promover a segurança e saúde no local de trabalho (alínea b), n.º 2 do artigo 5.º).

O artigo 1º da Recomendação n.º 197 dispõe que a política nacional formulada nos termos do artigo 3.º da Convenção deve considerar a parte II da Convenção (n.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 bem como os direitos, deveres e responsabilidades dos/as trabalhadores/as, das entidades empregadoras e dos governos nessa Convenção.

A fim de prevenir lesões, doenças e acidentes de trabalho mortais, os artigos 3-6 estabelecem que, o sistema nacional deverá prever medidas destinadas a proteger todos os trabalhadores e trabalhadoras, especialmente em setores de risco elevado e de grupos vulneráveis – incluindo jovens, migrantes e da economia informal. Para promover uma cultura nacional de prevenção e de segurança, nos locais de trabalho os Estados-membros devem procurar: sensibilizar os trabalhadores e trabalhadoras e o público através campanhas nacionais sobre o tema, quando apropriado, ao nível dos locais de trabalho e através de iniciativas internacionais de SST; promover mecanismos de educação e formação da SST (sobretudo destinados à gestão, supervisão, trabalhadores e seus representantes, e membros do governo responsáveis pela SST); introduzir conceitos SST e competências em programas de formação educativa e profissional; facilitar o intercâmbio de estatísticas e informações da SST entre as autoridades competentes, entidades empregadoras e trabalhadores/as e seus/as representantes; fornecer informações e aconselhamento às entidades empregadoras e aos trabalhadores e trabalhadoras para promover/facilitar a cooperação com vista a eliminar ou minimizar, na medida do razoavelmente possível, os perigos e riscos profissionais; e a nível dos locais de trabalho promover políticas de SST, comissões de segurança e saúde, bem como a designação de representantes para a SST, de acordo com o legislação e prática nacionais, bem como sistemas de gestão.

Anexo II.

Exemplos de disposições legais de SST e de regulamentação do trabalho aplicáveis à violência no trabalho e ao assédio a nível nacional

PAÍS	LEGISLAÇÃO ⁹⁸	PRINCIPAIS DISPOSIÇÕES
ÁFRICA DO SUL	Lei das Relações Laborais, 1995 (n.º 66,/1995)	De acordo com o n.º 4 do artigo 3.º do anexo 8, a agressão física contra entidades empregadoras, trabalhadores/as, clientes ou utentes é considerada como comportamento inadequado grave (resultando em processos disciplinares e eventualmente em despedimento).
AUSTRÁLIA	Lei do Trabalho Justo, 2009 No. 28, 2009 [Fair Work Act]	A parte 6-4B (Secção 789) aplica-se a “vítimas de <i>bullying</i> no trabalho”. Define <i>bullying</i> e permite à Comissão do Trabalho justo (FWC) emitir uma ordem para eliminar o <i>bullying</i> .
BÉLGICA	Lei de 4 de agosto de 1996 relativa ao bem-estar dos trabalhadores durante o desempenho das suas atividades (M.B. 18.9.1996) Lei sobre o Bem-estar de Trabalhadores [Act on Well-Being of Workers]	O artigo 32.º define a violência (como qualquer ato através do qual um/a trabalhador/a é ameaçado/a ou sofre ataque físico ou psicológico durante o exercício das suas funções), e assédio moral (uma série comportamentos ilícitos, fora ou dentro da empresa ou da organização, que ocorrem durante um determinado período de tempo, com o objetivo ou em consequência dos quais a personalidade, dignidade ou a integridade física ou psicológica de um/a trabalhador/a possa ser afetada durante a execução do seu trabalho, que a sua posição seja colocada em risco devido a ameaças, comportamentos hostis insultuosos, ambiente humilhante ou causador de sofrimento, manifestando-se especificamente através de palavras, ameaças, ações, gestos ou comunicação unilateral) e assédio sexual (qualquer forma de comportamento verbal, não verbal ou físico indesejado com uma conotação sexual, cujo objetivo ou em consequência do qual é comprometida a dignidade de uma pessoa, ou a criação de um ambiente ameaçador, hostil, insultuoso ou lesivo). A entidade empregadora tem o dever de realizar uma avaliação de risco e tomar as medidas preventivas necessárias em relação a situações que possam levar ao risco psicossocial, ao <i>stress</i>, à violência, ao assédio moral e sexual (n.º 2 do artigo 32.º). As medidas preventivas mínimas a adotar pela entidade empregadora para evitar a ocorrência de violência, assédio "moral" e sexual no trabalho incluem: medidas materiais e organizacionais; medidas específicas para proteger os trabalhadores de contactos com pessoas que não o empregador e outros trabalhadores (terceiros); informação e formação de trabalhadores; informar a comissão de prevenção e proteção no trabalho (artigo 32.º). De acordo com o n.º 2 do artigo 32.º, o trabalhador ou trabalhadora vítima de violência, ou de assédio moral ou sexual no trabalho pode solicitar uma intervenção informal psicossocial a profissionais ou consultores/as de prevenção (para encontrar soluções de maneira informal através de entrevistas ou tentativa de conciliação com um/a mediador/a externo/a) ou entrar com um pedido formal para uma intervenção psicossocial ao técnico de prevenção (solicitando a adoção de medidas de proteção coletivas e individuais adequadas após a análise da situação de trabalho da pessoa requerente e de medidas sugeridas pelo mediador/a ou consultor/a de prevenção). A entidade empregadora decide se as medidas sugeridas serão implementadas pelos serviços internos de SST ou por serviços externos. Caso existam serviços internos de SST deverá ser designado um/a especialista/a em riscos psicossociais (violência e assédio laboral) pela entidade empregadora, após consulta de todos/as os/as representantes da comissão dos trabalhadores. O aconselhamento confidencial pode também ser aplicado. As pessoas que fazem parte da gestão não podem prestar aconselhamento confidencial. O empregador não pode cessar a relação de trabalho ou adotar medidas discriminatórias contra os/as trabalhadores/as devido a pedidos formais de intervenção psicossocial, ou que tenham apresentado queixa através de mecanismos legais ou fornecido declarações de testemunhas (artigo 32.º). Ao abrigo do artigo n.º 6, os/as trabalhadores/as têm a obrigação de cooperar com a entidade empregadora na proteção da sua saúde e segurança no trabalho. Entre outras coisas, devem contribuir positivamente para a política interna de prevenção e de proteção dos/as trabalhadores/as contra a violência no trabalho e o assédio moral ou sexual e abster-se de qualquer ato de violência no trabalho e de assédio moral ou sexual.
	Decreto real de 10 de abril de 2014 sobre a prevenção de riscos psicossociais no trabalho	Nos termos do artigo 3.º, a entidade empregadora tem de proceder a uma avaliação dos riscos com a participação dos trabalhadores que tenha em conta a ocorrência de situações que possam levar ao <i>stress</i> ou ao <i>burnout</i> causados pelo trabalho ou danos para a saúde decorrentes de conflitos ligados ao trabalho ou originados por violência ou assédio moral ou sexual no trabalho. Nos termos do artigo 5.º, a avaliação de riscos deve prestar especial atenção, a eventuais contactos entre os/as trabalhadores/as e outras pessoas no exercício das suas atividades. Para o efeito, a entidade empregadora deve considerar as declarações de trabalhadores/as contidas nos “registos de ações de terceiros” mantidos pelos serviços de prevenção. Essas declarações contêm a descrição de atos de violência, de assédio moral ou sexual assédio causados por outras pessoas no local de trabalho, aos quais os trabalhadores aleguem ter sido sujeitos. Os artigos 14.º e 15.º especificam o conteúdo das intervenções psicossociais formais e não formais, respetivamente.
BÓSNIA-HERZEGOVINA	Lei do Trabalho, de 2015	De acordo com o artigo 9.º as entidades empregadoras e outros trabalhadores por conta de outrem não devem assediar moral ou sexualmente, cometer atos de violência baseada no género, bem como assediar sistematicamente os trabalhadores dentro, ou relacionados com o trabalho (<i>mobbing</i>), incluindo os candidatos a emprego. O artigo 9.º também apresenta as definições de assédio moral, assédio sexual, violência baseada no género e <i>mobbing</i> (entendido como "uma forma específica de assédio não físico no local de trabalho, que implica a repetição de ações através das quais uma ou mais pessoas abusam psicologicamente e humilham outra pessoa, e cujo propósito ou consequência é minar a reputação dessa pessoa, a honra, a dignidade, a integridade, as condições de trabalho ou o estatuto profissional").
BOTSWANA	Lei do Emprego (Lei 29, 1982), alterada em 2003, Cap. 47:01, Parte III, Art.º 26	De acordo com o artigo 26.º, um trabalhador pode rescindir o seu contrato sem aviso prévio se (secção e) "em virtude do seu emprego, o próprio ou os seus dependentes forem imediatamente ameaçados de perigo de violência ou doença, assim como não é obrigado a aceitar ficar exposto a esses perigos através seu contrato de trabalho".
BURKINA FASO	Lei n.º 028-2008-AN de 13 de maio, 2008 -Código do Trabalho	De acordo com os artigos 3.6º (n.º 6) e 37.º, a entidade empregadora deverá proibir todas as formas de violência física ou psicológica e quaisquer outros abusos, incluindo o assédio sexual.

98 Foi utilizada redação mais recente disponível da lei, tal como alterada, (a partir de fevereiro de 2020).

CANADÁ	Codigo do Trabalho do Canadá, RSC 1985	O artigo 125.º (z.16) estabelece que as entidades empregadoras devem "tomar as medidas identificadas para prevenir e proteger os trabalhadores contra a violência no local de trabalho". O artigo 247.º refere-se ao assédio sexual no local de trabalho (definido como "qualquer conduta, gesto ou contacto de natureza sexual (a) que seja suscetível de causar ofensa ou humilhação a qualquer funcionário; ou (b) desde que fundamentado, que possa ser percebido por esse trabalhador como imposição de uma condição de natureza sexual no emprego ou em qualquer oportunidade de formação ou de promoção"). Todos os trabalhadores têm direito a um emprego livre de assédio sexual (ponto 2 do artigo 247.º). Todas as entidades empregadoras envidarão todos os esforços razoáveis para garantir que nenhum trabalhador seja sujeito a assédio sexual (ponto 3 do artigo 247.º) e, após consulta dos/as trabalhadores ou dos seus representantes, emitirá uma declaração sobre a política relativa ao assédio sexual (artigo 247.º) e implementará, caso aquela exista, a política relativa ao assédio sexual (ponto 4 do artigo 247.º), após consulta dos trabalhadores ou dos seus representantes.
	Regulamento de Saúde e Segurança no Trabalho (SOR/86-304)	A secção 20.2 da parte XX define a violência no local de trabalho como "qualquer ação, conduta, ameaça ou gesto de uma pessoa em relação a um trabalhador no seu local de trabalho que possa ser suscetível de causar danos, acidentes ou doença a esse trabalhador." A Secção 20.3 estabelece que "a entidade empregadora deve desenvolver e colocar num local acessível a todos os trabalhadores uma política de prevenção da violência no local de trabalho que estabeleça, entre outras coisas, as obrigações da entidade empregadora, que incluem os seguintes aspetos: a) promover um ambiente de saudável e sem violência; b) afetar recursos e tempo suficientes a atores que contribuam para a violência no local de trabalho, incluindo, mas não e limitando ao <i>bullying</i>, provocação atos golpes abusivos e agressivos e prevenir e proteger os trabalhadores contra os mesmos trabalho; e (d) prestar apoio aos trabalhadores expostos à violência no local de trabalho. A secção 20.4 estabelece que "as entidades empregadoras deverão identificar todos os fatores que contribuam para a violência no local de trabalho". A secção 20.5 estabelece que "as entidades empregadoras deverão avaliar o risco de violência no local de trabalho, utilizando os fatores identificados nos termos da secção 20.4".
CHILE	Código do Trabalho (2002)	O artigo 2.º estabelece que as relações laborais devem ser sempre baseadas no tratamento compatível com a dignidade da pessoa e considerar que o assédio sexual e o assédio moral contrariam este princípio. O assédio moral é considerado como qualquer conduta que constitua agressão ou intimidação repetida por parte do empregador ou por um ou mais trabalhadores contra um trabalhador e que resulte em danos, maus tratos ou humilhação para a pessoa afetada, ou que compromete ou prejudica a sua situação laboral ou oportunidades de trabalho e de progressão ou promoção. O tema IV trata da investigação e da punição do assédio sexual (artigos 211A-E).
COLÔMBIA	Lei N.º 1010 de 23 de janeiro de 2006 através da qual são adotadas medidas para prevenir, corrigir e punir o assédio sexual e outras formas de violência no contexto das relações de trabalho	O objetivo da lei é definir, prevenir, abordar e punir as várias formas de agressão, abuso, humilhação, depreciação e tratamento defensivo e em geral qualquer atentado contra a dignidade humana exercida sobre aqueles que realizam a sua atividade no contexto de uma relação privada ou de emprego público. O artigo 2.º define e assédio no local de trabalho como qualquer manifestação de conduta persistente, realizada sobre um/a trabalhador/a por um empregador, um superior, um colega de trabalho ou um subordinado, destinada a incutir medo, intimidação, terror ou ansiedade, para causar danos e gerar desmotivação no trabalho, ou induzir a demissão. Pode ocorrer, entre outras, sob as seguintes modalidades gerais: (1) violência laboral (qualquer ato de violência contra a integridade física ou moral, liberdade física ou sexual e propriedade pessoal; qualquer expressão verbal abusiva ou insultuosa que danifique o integridade moral ou o direito de privacidade e a reputação; qualquer comportamento destinado a diminuir autoestima e a dignidade); (2) perseguição profissional (qualquer conduta repetida ou intenção evidente tendo em vista o despedimento do/a trabalhador/a, através da sua desqualificação, excesso de carga de trabalho e alterações permanentes no horário de trabalho que possam resultar em desmotivação para o trabalho); (3) Discriminação laboral (4) obstrução laboral (qualquer ação que tende a obstaculizar o desempenho das funções, tornar o trabalho mais penoso ou atrasá-lo com danos causados ao trabalhador; por exemplo, a privação e ocultação de documentos ou equipamentos, a destruição ou perda de informações, a ocultação de correspondência ou de mensagens eletrónicas; (5) desigualdade laboral (atribuição de tarefas que subestimam o/a trabalhador/a); (6) falta de proteção no trabalho (qualquer conduta que comprometa a segurança do/a trabalhador /a através ordens em ou de atribuição de tarefas que não satisfaçam os requisitos mínimos de proteção e segurança dos/as trabalhadores/as). Os artigos 7.º e 8.º descrevem os comportamentos que constituem ou não, assédio laboral. O artigo 9.º prevê for a adoção de medidas preventivas e corretivas. Em particular, os regulamentos internos de trabalho devem prever mecanismos para a prevenção do assédio e a implementação de mecanismos internos confidenciais de conciliação e procedimentos eficazes para lidar com casos de assédio. O n.º 2, especifica que a não adoção de medidas preventivas e corretivas de situações de assédio laboral por parte dos/as gestores e dirigentes de topo, deve ser entendido como tolerância aos mesmos. O artigo 11.º estabelece garantias contra represálias.
COMORES (ILHAS)	Lei de 28 junho de 2012 que revoga, modifica e completa algumas disposições da Lei n.º 84-108/PR relativa ao Código do Trabalho	O assédio sexual ou moral é estritamente proibido (parte I I, n.º 2 do artigo 2.º). A entidade empregadora tomará todas as medidas necessárias para prevenir tais comportamentos. Nenhum/a trabalhador/a deve ser despedido/a, penalizado/a ou discriminado/a por assédio ou pela sua denúncia (n.º 3 do artigo 2.º).
DINAMARCA	Lei do Ambiente de Trabalho (N.º 268 de 2005), texto consolidado (2017)	A alínea a) do artigo 1.º, estabelece que que a Lei abrange o ambiente de trabalho físico e psicológico. §2a (foi acrescentado numa emenda de 2015) onde se lê que o Ministério do Emprego pode estabelecer regras para que algumas das disposições da Lei com as adaptações devidas, também se apliquem ao risco de violência relacionada com o trabalho, ameaças e outros comportamentos abusivos fora do horário de trabalho, bem como a normas sobre a obrigação do empregador de definir orientações e de fornecer apoio aos trabalhadores que reportem episódios violentos relacionados com o trabalho fora do trabalho à polícia.
	Decreto N.º 559 de 17 junho de 2004 sobre o desempenho profissional	O Decreto especifica as obrigações do empregador estabelecidas pela Lei do Ambiente de Trabalho, tais como planear e organizar o trabalho de modo a garantir condições de trabalho seguras e saudáveis (artigo 4.º) e realizar uma avaliação de risco por escrito (artigo 6.º-A). O artigo 7.º especifica que todos os aspetos relacionados com o trabalho devem ser realizados com vista a assegurar a saúde e segurança, tendo em conta a avaliação individual e abrangente das condições físicas, ergonómicas e psicossociais do ambiente de trabalho a curto ou longo prazo que pode afetar a saúde física ou mental dos trabalhadores. A alínea a) do artigo 9.º acrescenta que deve também ser assegurado que o trabalho não implica um risco de deterioração física ou mental da saúde devido ao assédio moral e ao assédio sexual.
EL SALVADOR	Lei Geral de Prevenção dos Riscos no Local de Trabalho (N.º 254/2010)	O artigo 2.º estabelece os princípios orientadores da lei, que incluem o respeito pela dignidade inerente à pessoa e o direito a um ambiente de trabalho livre de violência em todas as suas formas. É da responsabilidade do empregador, formular e implementar o Programa de Gestão de Prevenção de Riscos Profissionais da sua empresa, que deverá incluir a formulação de programas de prevenção e de sensibilização sobre a violência contra as mulheres, o assédio sexual e outros riscos psicossociais (artigos 8.º e 10.º).
ESLOVÉNIA	Lei das Relações laborais, 2013 (VDR-1)	O n.º 1 do artigo 7.º proíbe o assédio sexual e outras formas de assédio no trabalho. O assédio é definido como qualquer comportamento indesejado relacionado com qualquer circunstância pessoal, com o efeito ou a intenção de ferir a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou abusivo. O n.º 4 do artigo 7.º proíbe o assédio e o <i>bullying</i> no local de trabalho (definidos como qualquer ação ou comportamento repetitivo ou sistemático, repreensível ou claramente negativo e insultuoso dirigido a um/a trabalhador/a no local de trabalho ou relacionado ao trabalho).

ESPANHA	Decreto Legislativo Real 5/2000, de 4 de agosto, que aprova o texto consolidado da Lei das Violações e Sanções na Ordem Social	O n.º 13 do artigo 8.º estipula que sempre que ocorra o assédio sexual, no âmbito de uma relação laboral, sob a responsabilidade de uma entidade empregadora, independentemente de quem possa ser o/a perpetrador/a, constitui uma infração muito grave. A alínea a) do n.º 13 do artigo 8.º estipula que o assédio com base na origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual e assédio com base no sexo, quando ocorrem no âmbito dos poderes de gestão empresarial, constitui igualmente uma infração muito grave, independentemente de quem o pratique, desde que, tendo tomado conhecimento, a entidade empregadora, não tenha tomado as medidas necessárias para a impedir.
FINLÂNDIA	Lei n.º 738/2002 sobre Segurança e Saúde no Trabalho	De acordo com o n.º 1 do artigo 27.º, o trabalho e as condições de trabalho em atividades que impliquem uma ameaça evidente de violência devem ser organizados de modo a evitar, na medida do possível, as ameaças e os incidentes de violência, proporcionando as medidas de segurança e os equipamentos adequados, bem como de medidas de apoio. Nos termos do n.º 2 do artigo 27.º em atividades e locais de trabalho que possam constituir ameaça de violência, a entidade empregadora deve fornecer instruções sobre procedimentos práticos para controlo de situações de ameaça ou para mitigar os efeitos dos incidentes da violência na segurança dos trabalhadores. Em caso de assédio ou de outro comportamento inadequado contra um/a trabalhador/a que cause perigo ou risco para a saúde daquele, o empregador deverá adotar medidas para remediar esta situação (artigo 28.º). Nos termos do artigo 29.º, se um trabalhador exercer as suas funções sozinho e tais tarefas representarem perigos ou riscos óbvios para a sua segurança e saúde, o empregador deve assegurar que esses riscos sejam evitados ou minimizados e, tendo em conta a natureza do trabalho, deve proporcionar oportunidades para a comunicação necessária entre o trabalhador e o empregador ou com os seus representantes ou outros trabalhadores, bem como a oportunidades para solicitar ajuda.
FRANÇA	Código do Trabalho	Os/as trabalhadores/as não devem ser sujeitos a atos repetitivos de assédio moral que tenham como objeto ou efeito degradar as suas condições de trabalho e que possam comprometer o seu direito à dignidade, alterar a sua saúde física ou mental ou comprometer o seu futuro profissional (artigo L1152-1). Para o efeito, as entidades empregadoras são obrigadas a tomar todas as medidas necessárias para evitar atos de assédio moral (artigo L1152-4). Além disso, os trabalhadores e as trabalhadoras, aprendizes e em estágio (especialmente no que diz respeito à remuneração, formação, promoção, renovação de contratos, etc.) não podem ser alvo de punição, demissão ou alvo de medidas discriminatórias por sujeição ou recusa a atos de assédio moral ou por os terem comunicado (artigo L1152-2) (proibição de represálias). A rescisão de contratos em violação desta disposição é nula (artigo L1152-3). Os trabalhadores e trabalhadoras que cometam atos de assédio moral podem sofrer sanções disciplinares (artigo L1152-5). O artigo L1152-6 prevê que um procedimento de mediação possa ser iniciado pelas vítimas ou acusado de assédio moral. As partes acordam a escolha do mediador, que tenta uma conciliação e apresenta algumas propostas escritas para acabar com o assédio. Se a conciliação falhar, o mediador informa as partes de eventuais sanções e salvaguardas processuais a favor da vítima. A tentativa de impedir o exercício regular das funções do mediador é punível com pena de um ano de prisão e multa de 3.750 euros (artigo L1155-1). O n.º 1 do artigo 1153 proíbe o assédio sexual de duas formas: (1) assédio sexual constituído por palavras ou comportamentos repetitivos com conotações sexuais que comprometam a dignidade da pessoa pela sua natureza degradante ou humilhante ou através de intimidação, situação hostil ou ofensiva (ambiente de trabalho hostil); (2) O assédio sexual constituído por qualquer forma de pressão grave, mesmo que não repetitiva, exercida com o objetivo real ou aparente de obter um ato de natureza sexual, seja em benefício do autor ou de uma terceira pessoa (<i>quid pro quo</i>). Qualquer local de trabalho com mais de 50 trabalhadores/as deve ter uma comissão de saúde, segurança e condições de trabalho (artigo L4611-1). A comissão pode propor ações destinadas a prevenir o assédio moral e sexual (artigo L4612-3). As entidades empregadoras devem também organizar serviços de saúde no trabalho (artigo L4622-1), com a missão de proteger a saúde dos trabalhadores. Estes serviços podem aconselhar o empregador, os/as trabalhadores/as e os seus/as representantes sobre as medidas necessárias para controlar os riscos, melhorar as condições de trabalho e prevenir o assédio moral e sexual (artigo L4622-2).
GUINÉ	Lei N.º L/2014/072/CNT, de 10 de janeiro de 2014, sobre o Código do Trabalho da República da Guiné	A violência no local de trabalho consiste em qualquer situação em que um empregador ou trabalhador/a seja vítima de perseguição, ameaça ou agressão, psicológica ou física, durante a realização do seu trabalho no local de trabalho.
LESOTO	Código do Trabalho, 1992 (Decreto n.º 24 de 1992)	Nos termos do artigo 200.º, qualquer pessoa que ofereça emprego, ameace despedir ou ameace impor qualquer outra sanção a outra pessoa no durante o trabalho como forma de obter favores sexuais ou de agredir sexualmente trabalhadores estará a cometer uma prática de trabalho indigna. O artigo 234.º prevê que "qualquer pessoa que, a fim de forçar outra a abster-se de realizar ou executar uma atividade que essa pessoa tenha o direito legal de fazer ou abster-se de fazer, ilegalmente e sem autoridade legal (a) utilize violência ou intimide essa outra pessoa, cônjuge ou filhos, ou danifique a sua propriedade; (b) persiga de forma persistente essa pessoa; ou (c) oculte qualquer, ferramenta peça de roupa de sua propriedade ou da qual tenha usufruto, privando-a ou impedindo-a de o utilizar; (d) observe e vigie a casa ou outro local onde essa pessoa resida, as proximidades do local onde aquela reside, ou (e) que siga outra pessoa de forma incomodativa em qualquer rua ou estrada será acusado por crime de ofensa e pode ser punido com uma coima não superior a duzentos maloti ou com pena de prisão não superior a um mês".
MARROCOS	Dahir N.º 1-03-194 de 11 de setembro de 2003 que promulga a Lei do Código do Trabalho n.º 65-99	De acordo com o artigo 40.º, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho no caso de o empregador cometer qualquer forma de violência e assédio sexual.
MAURÍCIA	A Lei dos Direitos do Emprego de 2008 (n.º 33 de 2008)	A parte I, alterada pela Lei N.º 6 de 2013, define o "assédio" como "qualquer comportamento indesejado, verbal, não verbal, visual, psicológico ou físico, baseado na idade, deficiência, estatuto serológico do VIH, circunstâncias domésticas, sexo, orientação sexual, raça, cor, língua, religião, opinião política, sindical ou outras ideias, origem nacional ou social, associação com uma minoria, nascimento ou outra condição, que seja razoavelmente percebida como podendo afetar negativamente um trabalhador na sua dignidade. O artigo 54.º (1) prevê que nenhuma pessoa pode: (a) assediar, sexualmente ou de outro modo; (b) agredir; c) abusar verbalmente, através de linguagem grosseira ou insultos; (d) manifestar intenção de causar danos; (e) intimidar ou ter comportamentos ameaçadores; (f) utilizar gestos agressivos que indiquem intimidação, desprezo ou desdém, e (g) por palavras ou atos para perturbar um trabalhador, no decurso do seu trabalho ou como resultado do mesmo.
MÉXICO	Regulamento Federal de Segurança e Saúde no Trabalho (2014)	O artigo 3.º define fatores de risco psicossociais como aqueles que podem causar transtornos de ansiedade, nos ciclos do sono e <i>stress</i> severo, originados pela natureza das funções no local de trabalho, o tipo de trabalho diurno, e exposição a eventos traumáticos graves ou atos de violência no trabalho, e para o trabalho realizado. A violência no trabalho é definida como atos de <i>mobbing</i>, assédio ou maus-tratos contra o trabalhador, que podem prejudicar a sua integridade ou saúde. O artigo 55.º estabelece como obrigação do empregador, promover um ambiente organizacional favorável e da prevenção da violência laboral, para tal os entidades empregadoras deverão: (i) definir políticas para a prevenção da violência; (ii) dispor de mecanismos seguros e confidenciais para receber queixas de tais práticas; (iii) realizar avaliações de riscos; (iv) adotar medidas preventivas adequadas para combater práticas contrárias ao ambiente organizacional favorável e aos atos de violência laboral; (v) Divulgar entre os trabalhadores as políticas, os resultados das avaliações e das medidas tomadas e (vi) manter registos das medidas preventivas implementadas e dos resultados dessas avaliações.

NAMÍBIA	Lei do Trabalho, 2007 (Lei n.º 11 de 2007)	O artigo 5.º proíbe a discriminação e o assédio sexual no trabalho. Define o "assédio sexual" como qualquer conduta injustificada de natureza sexual para com um/a trabalhador/a que constitui um obstáculo à igualdade de emprego quando: (i) a vítima deu a conhecer ao autor que considera a conduta ofensiva; ou (ii) o perpetrador deverá ter compreendido razoavelmente que a conduta é considerada inaceitável, tendo em conta as respetivas posições das partes no local de trabalho, a natureza das suas relações de trabalho e a natureza do local de trabalho. Quando o assédio sexual é perpetrado por um empregador contra um/a trabalhador/a, e esse/a trabalhador/a se demite em consequência de assédio sexual, essa renúncia constitui presunção de despedimento.
PAÍSES BAIXOS	Lei das Condições de Trabalho (1999). Texto consolidado	A entidade empregadora deverá assegurar a proteção da saúde e da segurança dos/as trabalhadores/as em relação a todos os aspetos relacionados com o trabalho e, para tal, deve implementar uma política destinada a alcançar as melhores condições de trabalho possíveis (n.º 1 do artigo 3.º). Para o efeito, (a) a entidade empregadora deve organizar o trabalho de modo a evitar efeitos prejudiciais para a segurança e saúde dos trabalhadores; (b) eliminar ou reduzir, em primeiro lugar, sempre que possível na fonte, os perigos e riscos para a segurança e saúde dos/as trabalhadores/as; (c) adaptar o trabalho a executar às características individuais dos trabalhadores; (d) evitar trabalho monótono e trabalho com prazos apertados (e) evitar a pressão psicossocial relacionada com o trabalho no âmbito da política geral das condições de trabalho(n.º 2 do artigo 3.º). A pressão psicossocial relacionada com o trabalho é definida como "intimidação sexual, agressão e violência, agravamento e pressão sobre as tarefas que causam <i>stress</i> laboral" (n.º 3 do artigo 1.º).
NIGÉRIA	Lei N.º 2012-45 de 25 de setembro de 2012, sobre o Código do Trabalho	O artigo 44.º estipula a obrigação da entidade empregadora de proibir qualquer forma de violência física ou psicológica ou qualquer outro tipo de abuso decorrente das relações de trabalho. O artigo 45.º proíbe o assédio sexual por abuso de autoridade com a intenção de obter favores sexuais.
NORUEGA	Lei (N.º 62 de 2005) sobre o ambiente de trabalho, o horário de trabalho e a proteção do emprego, etc.	O objetivo da lei é garantir um ambiente de trabalho saudável e positivo em plena segurança face a fatores físicos e mentais prejudiciais, e que tenha um nível de bem-estar proporcional ao nível de desenvolvimento tecnológico e social da sociedade; assegurar a igualdade de tratamento no trabalho; facilitar a adaptação da situação laboral a cada trabalhador/a em relação às suas competências e circunstâncias de vida; estabelecer as bases para a cooperação entre entidades empregadoras e trabalhadores/as para proteger o ambiente de trabalho e promover condições de trabalho inclusivas (n.º 1 do artigo 1.º). De acordo com o artigo 4.º – ponto1(2), a organização, o planeamento e a gestão do trabalho, dos horários de trabalho, dos sistemas de remuneração, da tecnologia, etc., devem ser estabelecidos de modo a que os/as trabalhadores/as não estejam expostos a tensões físicas ou mentais adversas. Os riscos especiais associados ao trabalho a solo devem ser avaliados e devem ser aplicadas medidas para os prevenir ou reduzir, a fim de criar um ambiente de trabalho plenamente satisfatório (artigo 4.º – ponto 1(3)). O artigo S. 4-3, intitulado "Requisitos relativos ao ambiente de trabalho psicossocial", estipula que o trabalho deve ser organizado de modo a preservar a integridade e a dignidade dos/as trabalhadores/as; que, na medida do possível, permita o contacto e a comunicação com outros trabalhadores; que os trabalhadores não sejam assediados e expostos outros comportamentos indevidos, e que os trabalhadores sejam protegidos, na medida do possível, da violência, de ameaças e tensões indesejáveis em resultado do contacto com outras pessoas. O n.º 3 do artigo 2.º define o dever de cooperação dos/as trabalhadores/as, incluindo na garantia de notificação da entidade empregadora ou seu/a representante de segurança de qualquer ato de assédio ou discriminação no local de trabalho de que tenham conhecimento logo que o tenham conhecimento.
PARAGUAI	Resolução N.º 388/2019 que revoga a resolução do MJT N.º 472/2012, cria o gabinete de cuidados e prevenção da violência no local de trabalho e estabelece o procedimento de ação em caso de violência, <i>mobbing</i> e assédio sexual no local de trabalho dentro de empresas dentro das empresas dentro das empresas	A lei estabelece o Gabinete de cuidados e prevenção da violência no trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (artigo 1.º). O artigo 3.º define as funções do Gabinete, principalmente relacionadas com a sensibilização para a violência laboral e com a realização de investigações destinadas a uma maior e melhor compreensão do fenómeno, nomeadamente para fins preventivos. A lei descreve igualmente os procedimentos de denúncia de atos de violência laboral (artigo 5.º) e as sanções aplicáveis (artigo 6.º). O artigo 7.º estipula que qualquer empresa com mais de dez trabalhadores/as deve ter um regulamento interno em que deve introduzir (i) um procedimento interno explícito para casos de alegações de violência laboral; (ii) sanções aplicáveis; (iii) medidas de prevenção, controlo e, se for caso disso, de eliminação da violência no local de trabalho e (iv) programas de educação e formação sobre a prevenção da violência no local de trabalho.
POLÓNIA	Código do Trabalho de 26 de junho de 1974 (Dz U 1974, n.º 24, artigo 141.º).	O artigo 94.º define o <i>mobbing</i> como assédio moral ou intimidação persistente e prolongado a um trabalhador, que resulta numa diminuição das suas capacidades profissionais, ou que tenha como objeto ou resulte em humilhação ou ridicularização do trabalhador, ou promova o seu isolamento ou afastamento do trabalhador de um grupo de colegas de trabalho.
PORTUGAL	(Lei N.º 73/2017, de 16 de Agosto)	Esta lei, altera o código do trabalho, reforça o quadro jurídico para a prevenção do assédio laboral e aplica-se tanto ao setor privado como à Administração pública. O artigo 29.º proíbe o "assédio" e confere às vítimas o direito a serem compensadas, e de proteção de testemunhas e denunciantes contra medidas disciplinares. O artigo 127.º acrescenta que as empresas com sete ou mais trabalhadores/as devem adotar códigos de conduta para a prevenção e resposta ao assédio laboral. Também atribui à entidade empregadora o dever de compensação por doenças ou danos causados ao trabalhador em razão do assédio laboral.
QUÉNIA	A Lei do Emprego, 2007 (n.º 11 de 2007)	As entidades empregadoras com 20 ou mais trabalhadores têm a obrigação, após consulta dos/as trabalhadores/as ou dos seus/as representantes, de emitir uma declaração política sobre o n.º 2 do artigo 6.º sobre assédio sexual. A declaração política inclui: a) a definição de assédio sexual especificada no artigo 6.º (1); b) por uma declaração (i) de que todos os trabalhadores têm direito a empregos isentos de assédio sexual; (ii) que a entidade empregadora deve tomar medidas para garantir que nenhum trabalhador seja assediado sexualmente; (iii) que a entidade empregadora tome todas as medidas disciplinares consideradas adequadas contra qualquer pessoa que, sob a sua direção, sujeite a assédio sexual; (iv) explicar como podem ser apresentadas alegações de assédio sexual ao empregador; e (v) que a entidade empregadora não divulgará o nome do autor da denúncia ou as circunstâncias relacionadas com a denúncia de qualquer pessoa, exceto se a divulgação for necessária para investigar ou tomar medidas disciplinares relacionadas com a denúncia (n.º 3 do artigo 6.º).
REPÚBLICA DA COREIA	Lei das Normas de Trabalho 1997	O n.º 2 do artigo 76.º estipula que as entidades empregadoras ou trabalhadores/as não devem tirar partido da sua posição ou das suas relações no local de trabalho para causar sofrimento físico e mental a outros/as trabalhadores/as, ou que deteriore o ambiente de trabalho fora do âmbito do seu trabalho. O n.º 3 do artigo 76.º prevê que qualquer pessoa que observe ações de assédio no local de trabalho pode denunciá-las ao empregador. (2) Se a entidade empregadora receber uma queixa nos termos do n.º 1, ou tiver conhecimento da existência de assédio no local de trabalho, deverá realizar um inquérito para confirmar o acontecimento sem demora. (3) Sempre que necessário, a entidade empregadora deve proteger quem tenham sofrido danos decorrentes de atos de assédio no local de trabalho ou que aleguem ter sido prejudicados (doravante designados por "vítimas") durante o período de inquérito previsto no n.º 2, a entidade empregadora tomará as medidas adequadas, tais como a alteração local de trabalho, deslocação e ordem de licença remunerada. Neste caso, a entidade empregadora não tomará medidas contra a vontade das vítimas. (4) Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da existência de assédio laboral na sequência do inquérito previsto no n.º 2, adotará as medidas adequadas, tais como a alteração do local de trabalho, a alteração da localização e a ordem de concessão de licenças com direito de pagamento quando solicitado pela vítima. (5) A entidade empregadora tomará as medidas necessárias de forma imediata, tais como ação disciplinar, alteração do local de trabalho, etc., quando se descobrir que houve um caso de assédio no local de trabalho em consequência do inquérito previsto no nº 2. Neste caso, a entidade empregadora deve ouvir o parecer da vítima sobre as medidas previstas antes de tomar medidas disciplinares. (6) A entidade empregadora não pode despedir ou maltratar trabalhadores desfavorecidos ou a outros trabalhadores que denunciem assédio no local de trabalho.

RUANDA	Lei N.º 13/2009, de 27 de maio de 2009, relativa à regulamentação do Trabalho no Ruanda	A secção 3 aborda a proteção dos/as trabalhadores/as contra a violência e o assédio. Nos termos do artigo 9.º, é proibido submeter direta ou indiretamente um trabalhador ou trabalhadora a atos de violência de género ou ao assédio moral no contexto do trabalho. A demissão de um ou uma trabalhadora vítima de violência, pelo seu/a supervisor/a é considerada despedimento injusto (artigo 10.º). Por último, nenhum/a trabalhador/a será demitido/a por ter comunicado quaisquer casos de violência ou testemunhado a este respeito (artigo 11.º).
SÉRVIA	Código do Trabalho da República da Sérvia de 15 de março de 2005.	Nos termos do artigo 21.º, o assédio moral e sexual é proibido. Assédio significa qualquer comportamento indesejado resultante de qualquer uma das razões referidas no artigo 18.º da presente Lei (por exemplo, sexo, origem, língua, raça, cor da pele, idade, gravidez, estado de saúde ou invalidez, nacionalidade, religião, estado civil, orientação sexual, ideias políticas ou outras, origem social, situação económica, associação a organizações políticas, sindicatos ou qualquer outra característica pessoal) que se destine ou represente um violação da dignidade do/a candidato/a a emprego ou trabalhador/a, causando medo ou criando um ambiente hostil, humilhante ou insultuoso. O assédio sexual é qualquer comportamento verbal, não verbal ou físico que se destine ou represente uma violação da dignidade de uma pessoa que procura emprego ou da vida sexual um/a trabalhador/a, que origine medo ou crie um ambiente hostil, humilhante ou insultuoso.
SUÉCIA	Lei do Ambiente de Trabalho (1977:1160)	O artigo 1.º do capítulo 2, estabelece que as condições de trabalho devem ser adaptadas às diferentes condições físicas e mentais das pessoas. As tecnologias, a organização do trabalho e o seu conteúdo devem ser concebidos de modo a que o/a trabalhador/a não seja submetido a uma tensão física ou mental, passível de provocar doenças ou acidentes. As entidades empregadoras e os/as trabalhadores/as devem cooperar para criar um bom ambiente de trabalho (alínea a) do artigo 1.º do capítulo 3). A entidade empregadora deve adotar todas as medidas necessárias para evitar a exposição a doenças ou acidentes. A entidade empregadora deve ter em conta, especialmente, os riscos de doenças e de acidentes decorrentes do trabalho solitário (artigo 2.º do capítulo 3). A Lei é complementada por quase 100 disposições detalhadas, emitidas pela Autoridade do Ambiente do Trabalho, após consulta dos parceiros sociais.
	Ambiente de trabalho organizacional e social (AFS 2015:4). Disposições da Autoridade Sueca do Ambiente do Trabalho sobre o ambiente organizacional e social, com recomendações gerais sobre a sua implementação	O regulamento visa promover um bom ambiente de trabalho e prevenir os riscos de doença devidos às condições organizacionais e sociais do ambiente de trabalho (artigo 1.º). O artigo 4.º define (entre outras coisas) a intimidação (tais como ações dirigidas contra um/a ou mais trabalhadores/as de forma abusiva, que podem conduzir a danos para a saúde ou para sua integridade fora do local de trabalho) e à carga de trabalho pouco saudável (quando as exigências de trabalho, excedem os recursos disponíveis). Nos termos do artigo 6.º a entidade empregadora deve assegurar que a gestão e a supervisão saibam como prevenir e evitar os excessos das exigências de trabalho pouco saudáveis tal como situações de assédio laboral. As entidades empregadoras devem igualmente assegurar que as tarefas e responsabilidades não implicam cargas de trabalho pouco saudáveis, devendo os recursos ser adaptados em conformidade (artigo 9.º). As entidades empregadoras devem igualmente tomar medidas para evitar tarefas e situações de trabalho <i>stressantes</i> mentalmente e causam problemas graves de saúde (artigo 11.º). As entidades empregadoras têm o dever de clarificar que o assédio não é tolerado, bem como de tomar medidas contra as condições do ambiente de trabalho que podem causar <i>stress</i> (artigo 13.º). Os procedimentos para lidar com comportamentos abusivos devem ser estabelecidos e dados a conhecer aos trabalhadores, os quais devem indicar os responsáveis por receber as queixas sobre ocorrências de assédio, como é que a informação é tratada, o que é que o destinatário dessas informações tem de fazer e como as vítimas podem rapidamente ser ajudadas (artigo 14.º).
	Gestão Sistemática do Ambiente de Trabalho (AFS 2001:1). Disposições da Autoridade Sueca do Ambiente de Trabalho sobre a Gestão Sistemática do Ambiente de Trabalho e recomendações gerais sobre a sua aplicação	Estas disposições exigem que as entidades empregadoras realizem uma gestão sistemática dos ambientes de trabalho, incluindo a investigação, o desenvolvimento e o acompanhamento das atividades "de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho e a criar ambientes de trabalho positivos" (artigo 2.º). Os trabalhadores e trabalhadoras, representantes, delegados/as de segurança e os representantes de segurança dos/as alunos/as, deverão acordar as oportunidades de participação (artigo 4.º). As disposições descrevem igualmente a atribuição de tarefas e conhecimentos relacionados com estas. Serão atribuídas tarefas de modo a que um ou mais elementos da gestão, supervisão ou outros trabalhadores e trabalhadoras sejam responsáveis pela prevenção dos riscos profissionais e promover um ambiente de trabalho positivo. A entidade empregadora assegurará que as pessoas a quem essas funções são atribuídas sejam suficientes em número e disporão da autoridade e dos recursos necessários. A entidade empregadora assegurará igualmente que estas pessoas sejam dotadas de conhecimentos suficientes sobre regulamentação importante aplicável ao ambiente de trabalho; condições físicas, psicológicas e sociais que envolvam riscos de acidentes e de doenças; medidas destinadas a prevenir doenças e acidentes profissionais e condições de trabalho que contribuam para ambientes de trabalho positivos (artigo 6.º). Sempre que as competências do empregador sejam insuficientes para a gestão sistemática do ambiente de trabalho ou relacionadas com a adaptação do trabalho e a reabilitação, a entidade empregadora contratará uma empresa prestadora de serviços de saúde no trabalho, ou de serviços externos de peritos correspondentes (artigo 12.º). Nas Recomendações Gerais anexas a estas disposições são fornecidas orientações adicionais sobre cada um dos artigos. Nas mesmas é reconhecido que a gestão e a supervisão têm um papel decisivo a desempenhar na criação de boas condições de trabalho e na prevenção de doenças e acidentes profissionais. Para isso, devem ter um conhecimento aprofundado sobre o trabalho, os riscos e medidas de prevenção de acidentes de trabalho. É importante que estejam familiarizados/as com as reações das pessoas em diferentes situações e que estejam bem cientes das consequências para a saúde de, por exemplo, carga de trabalho excessiva, horas extraordinárias, assédio, violência, ameaça, e consumo abuso de substâncias.
	Violência e ameaças de violência no ambiente de trabalho (AFS 1993:2). Portaria do Conselho Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho da Suécia sobre medidas de prevenção da violência e ameaças de violência no ambiente de trabalho	Estas disposições exigem que as entidades empregadoras investiguem os riscos de violência ou ameaça de violência que ocorram nos locais de trabalho e tomem as medidas adequadas (artigo 2.º). Os/as trabalhadores/as deverão dispor de formação e de informações adequadas e receber instruções suficientes para poderem realizar o seu trabalho em segurança (artigo 4.º); nos postos de trabalho em que exista risco de violência recorrente ou de ameaças de violência, os trabalhadores devem receber apoio e orientação especiais (artigo 5.º). Sempre que ocorram casos ou ameaças de violência, os incidentes serão registados e investigadas (artigo 10.º) e deverá ser prestada assistência e apoio às vítimas para a prevenção ou mitigação de danos físicos e mentais (artigo 11.º).
	Vitimização no Trabalho. Portaria do Conselho Nacional sueco de Segurança e Saúde no Trabalho que contém disposições relativas a medidas contra a intimidação no trabalho, juntamente com recomendações gerais sobre a aplicação das disposições, AFS 1993:17	O artigo 1.º define a vitimização como atos reprováveis recorrentes ou claramente negativas dirigidas contra certos trabalhadores de forma ofensiva, o que pode resultar em situações afastamento do local de trabalho. A orientação contida no artigo 1.º especifica que o a intimidação pode ser cometida por colegas de trabalho, pelo empregador ou pelos representantes do empregador e que este fenómeno é geralmente referido como <i>bullying</i>, violência mental, rejeição social e assédio (incluindo assédio sexual). Assinala também, como exemplos de sabotagem ou impedimento da execução do trabalho; perseguição, ameaças, inspiração do medo, humilhação (por exemplo, assédio sexual); insultos deliberados, respostas ou atitudes excessivamente críticas ou negativas (por exemplo, ridicularização, falta de cordialidade) e sanções administrativas injustas dirigidas a um trabalhador sem qualquer causa objetiva, explicação ou esforço para resolver os problemas subjacentes (por exemplo, retirada de cargos ou deveres, transferência inexplicável, obstrução manifesta no processamento de pedidos de formação, licença e similares). Nos termos do artigo 2.º, a entidade empregadora tem o dever de planear e organizar o trabalho de modo a evitar, na medida do possível, estes problemas.
TUNÍSIA	Código do Trabalho (1966)	O artigo 14.º descreve conduta grave como "participar durante o trabalho ou no local de trabalho em atos de violência ou ameaças contra qualquer colega de trabalho ou pessoas externas à empresa". Tais atos podem justificar a demissão.

UGANDA	Regulamento laboral (Assédio Sexual), 2012	O artigo 3.º estabelece que as entidades empregadoras com mais de 25 trabalhadores "devem adotar uma política anti assédio sexual, por escrito que inclua: a) notificação aos trabalhadores de que o assédio sexual no local de trabalho é ilegal; b) declaração de que é ilegal retaliar contra um trabalhador por apresentar uma queixa de assédio sexual ou por cooperar na investigação de uma queixa de assédio sexual; c) uma descrição e exemplos de assédio sexual; d) uma declaração sobre as consequências para as entidades empregadoras que tenham cometido atos de assédio sexual; e) uma descrição do processo de denúncia de assédio sexual e dos endereços e números de telefone da pessoa a quem as queixas devem ser apresentadas; f) programas regulares de educação e formação sobre assédio sexual para todos os trabalhadores e g) formação adicional para a comissão para o assédio sexual, e para supervisores e gestores."
URUGUAI	Lei n.º 18.561 assédio sexual. Normas para a sua prevenção e punição no laboral e nas Relações Docente-Discente [Lei sobre assédio sexual]	A lei visa prevenir e punir o assédio sexual, bem como proteger as vítimas de assédio sexual (artigo 1.º). De acordo com o artigo 6.º, as entidades empregadoras são obrigadas a: a) Tomar medidas que previnem, desencorajam e punam o assédio sexual; b) Proteger a privacidade dos denunciantes ou das vítimas; c) Implementar as medidas para proteger a integridade psicológica e física da vítima, bem como de quem efetuar a denúncia, durante as investigações e uma vez completa aplicar medidas em conformidade com a decisão tomada, e d) Comunicar e informar os/as supervisores/as, representantes, trabalhadores/as, clientes e fornecedores, bem como ao pessoal docente e não docente e a estudantes a existência de uma política institucional sobre assédio sexual.
VENEZUELA	Lei Orgânica do Trabalho sobre Prevenção, Condições e Ambiente de Trabalho (2005)	O artigo 56.º define o dever das entidades empregadoras de adoção das medidas necessárias para garantir condições adequadas de SST. Entre outras coisas, devem abster-se de adotar (os próprios ou os seus representantes), qualquer comportamento ofensivo, malicioso, intimidador e qualquer ato que prejudique psicologicamente ou moralmente os/as trabalhadores/as, devendo evitar qualquer situação de assédio, de degradação as condições de trabalho e do ambiente, violência física ou psicológica, isolamento ou subocupação razoável ao trabalhador de acordo com as suas capacidades e experiência e deve evitar a aplicação de sanções que não sejam claramente, justificadas ou que sejam desproporcionadas e críticas sistemáticas e injustificadas ao trabalhador ou ao seu trabalho (n.º 5 do artigo 56.º). Do mesmo modo, as entidades empregadoras devem adotar as medidas adequadas para evitar qualquer forma de assédio sexual e estabelecer uma política destinada a erradicar o assédio sexual dos locais de trabalho (n.º 8 do artigo 56.º).

Anexo III.

Exemplos de estratégias e intervenções para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho

Níveis de intervenção e exemplos⁹⁹

Prevenir e gerir a violência e o assédio no local de trabalho requer uma abordagem múltipla e multifacetada. Os métodos de prevenção de nível primário, secundário e terciário são geralmente distintos das orientações organizacionais, sobre execução de tarefas de orientações pessoais. Um quarto nível de prevenção inclui intervenções a nível político destinadas a gerar mudanças através da influência macro, tanto a nível nacional como internacional. No entanto, o quarto nível poderia ser racionalmente dividido em intervenções a nível internacional, regional, nacional e local (ou estado/territorial). Outros níveis de intervenção são igualmente relevantes e aplicáveis, incluindo o nível de intervenção das organizações de representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores e ao nível ocupacional e das atividades profissionais.

As intervenções de nível primário são de natureza proativa e preventiva, e visam evitar que ocorram fenómenos nocivos ou os seus efeitos, reduzindo os riscos de incidentes. As intervenções de nível secundário visam inverter, reduzir ou retardar a progressão da situação ou dos problemas para a saúde e/ou aumentar os recursos das pessoas. As intervenções de nível terciário são reparadoras e reabilitadoras por natureza, e visam reduzir os efeitos negativos causados por diferentes riscos profissionais e restaurar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como das condições de segurança e saúde nos locais de trabalho. No que diz respeito à violência, ao assédio e intimidação no local de trabalho, as intervenções a nível da organização, da empresa ou do empregador destinam-se a influenciar atitudes em relação ao assédio; promover uma cultura organizacional em que não haja espaço para a violência e para assédio, e introduzir políticas e procedimentos de prevenção, bem como de intervir quando surge um problema. As ações ao nível das tarefas visam prevenir e resolver o problema, influenciando o ambiente de trabalho e o funcionamento da unidade de trabalho. Finalmente, as intervenções a nível individual visam alterar as características de como as pessoas interagem com o trabalho, como perceções, atitudes ou comportamentos, ou a saúde individual e as competências das pessoas para executar o seu trabalho.

O quadro abaixo contém vários níveis diferentes de intervenções e exemplos para lidar com o *bullying*, apresentado de acordo com Vartia-Väänänen.¹⁰⁰

Intervenção ao nível da organização do trabalho	Nível de prevenção		
	Intervenções de nível primário (proativo e preventivo)	Intervenções de nível secundário (correção e dotação de recursos)	Intervenções de nível terciário (reparação e reabilitação)
Intervenções internacionais	Convenções Internacionais (por exemplo, Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (N.º 190) e Recomendação (N.º 206) de acompanhamento.	Intervenções que envolvem tribunais e processos judiciais internacionais.	Reformas jurídicas a nível internacional.
Intervenções regionais	Convenções, cartas, quadros referenciais e protocolos, etc.	Intervenções que envolvam tribunais e processos judiciais regionais.	Reformas de leis e quadros jurídicos regionais, etc.
Intervenções a nível nacional	Leis nacionais, portarias e regulamentos sobre o emprego e empresas, SST, inspeção do trabalho, Provedor de Justiça, indemnização dos trabalhadores, privacidade, empresas, administração e direitos humanos. Política social e laboral nacional, entre outras. Códigos de recomendações práticas para as agências de serviços públicos.	Comissões reais, investigações parlamentares e comissões parlamentares de supervisão. Intervenções que envolvem tribunais e processos judiciais nacionais. Convenções coletivas. Investigação. As deliberações e os acórdãos dos serviços de Inspeção do Trabalho.	Reformas jurídicas a nível nacional. Disposições sobre mecanismos de reabilitação.
Intervenções ao nível das províncias/estados e ou territoriais	Leis e regulamentos locais. Iniciativas regionais de política social e laboral, entre outras. Códigos de recomendações práticas para as agências de serviços públicos.	Intervenções envolvendo tribunais locais e processos judiciais. Convenções coletivas.	Reformas legais a nível local. Disposições sobre mecanismos de reabilitação.
As intervenções das organizações de entidades empregadoras e de trabalhadores (podem ser a nível nacional, provincial ou do estado).	Prestação de informações, aconselhamento e apoio aos membros.	Grupos de influência, respostas aos pedidos de informação/consultas e propostas de reforma da legislação. Representação das partes em processos coletivos de negociação e decisão, empresariais.	Representação dos interesses dos membros individuais e corporativos.

99 Fonte: Vartia-V, M. 2013. “Bullying no local de trabalho e assédio na UE e na Finlândia” *Bullying no local de trabalho e assédio. Seminário jilpt de 2013 sobre bullying e assédio no local de trabalho*, Relatório JILPT N.º 12 (Tóquio, Instituto japonês de Política e Formação Laboral).

100 Taxonomia adotada por Murphy e Sauter (2004) e Leka e outros autores 2008b. Ver também Hoel (2008), Vartia-V.N.N (2013) e outros ajustes de Ballard (2019).

Intervenções de SST (regulação profissional)	Regulamentos e leis laborais e profissionais. Repertórios de recomendações profissionais práticas. Licenças profissionais.	Tribunais e processos judiciais (por exemplo, infração profissional grave sob a forma de violência, intimidação ou assédio no local de trabalho).	Formação de profissionais.
Intervenções a nível organizacional – empresa – empregador	Políticas anti-bullying. Desenvolvimento de uma cultura organizacional de respeito e tolerância zero. Atividades de formação em gestão. Inquéritos organizacionais. Entrevistas em fim de serviço. Criação de um serviço de SST.	Procedimentos adequados para o processamento, mediação e investigação de queixas e denúncias.	Acordos, programas e contratos profissionais a nível da empresa.
Intervenções ao nível do local de trabalho e tarefas de grupo	Remodelação do ambiente de trabalho psicossocial. Análise de riscos. Atividades de formação (sensibilização, reconhecimento, do fenómeno, conhecimento baseado na investigação). Representantes e comissões de SST.	Formação (por exemplo, gestão de conflitos e competências de investigação). Atividades de sensibilização e análise de situações. Análise de casos, resolução de litígios/casos. Mediação.	Programas de recuperação em grupo.
Intervenções a nível individual	Atividades de formação, (adequada), de acolhimento e orientação.	Aconselhamento de apoio social.	Terapias. Aconselhamento. Atividades físicas. Reparação.

Exemplos de estratégias para combater o abuso de poder e o assédio nos locais de trabalho

Abordagens sobre supervisão abusiva ¹⁰¹		
Período /tipo de intervenção	Psicossocial	Sociotécnica
Primária (prevenção proativa)	Processos de recrutamento e seleção (desenvolver um processo adequado de recrutamento e seleção).	Programas de orientação (prestar apoio a trabalhadores recém-chegados na compreensão e assimilação de boas práticas). Políticas de recursos humanos (política de tolerância zero).
Secundária (contra represálias pós-notificação)	Reduzir o abuso no trabalho, melhoria do ambiente organizacional (Programa CREW: civilidade, respeito, compromisso como trabalho e formação através de afirmações positivas).	Linhas diretas de recursos humanos e outros mecanismos de queixas e denúncias.
Terciário (último recurso para alterar comportamentos)	Programas de aconselhamento de formação de liderança (inversão de papéis e formação em empatia).	Retirada de benefícios (para trabalhadores/as), aplicação de processos disciplinares, despedimento (último recurso).

Abordagens ao Assédio¹⁰²

A teoria das "janelas partidas" do comportamento criminoso pode ser aplicada ao assédio. De acordo com esta teoria tolerar atos criminosos "menores" (por exemplo, de vandalismo) cria um ambiente em que ocorrem crimes mais graves (por exemplo, roubos e agressões). Esta abordagem levanta a hipótese de que se o assédio for tolerado no trabalho (por exemplo, se colegas de trabalho se insultarem mutuamente), as pessoas externas à organização (como pacientes) têm uma maior probabilidade de adotarem comportamentos de formas cada vez mais agressivas e violentas (mesmo que normalmente não se comportem mal). A teoria defende que é essencial investigar e abordar o papel que os abusos emocionais podem desempenhar na criação de um ambiente em que outras formas de violência, como a agressão física e sexual, são cada vez mais aceites. Uma abordagem do tipo "janelas partidas" na prevenção da violência requer uma resposta imediata visível e sistémica a todos os incidentes de violência, por mais triviais/inócuos que possam parecer. Tudo, desde agressão física a insultos ou humilhação, deve ser tratado com seriedade. Esta abordagem requer apoio de todos os níveis da organização. Hesketh e outros autores defendem ainda que as intervenções sistémicas não devem centrar-se em protocolos abertos de "anti violência", mas em ambientes favoráveis "em que a cortesia, a civilidade e a dignidade são espectáveis e praticadas a todos os níveis na prática quotidiana".

101 Fonte: Pradhan, S.; Jena, L.K. 2018. “Supervisão abusiva: um quadro de soluções de desenvolvimento para esta ameaça no local de trabalho”, em *Desenvolvimento e Aprendizagem em Organizações*, Vol. 13(2), pp. 20-23.

102 Fonte: Hesketh, K.L.; Duncan, S.M.; Estabrooks, C.A.; Reimer, M.A.; Giovannetti, P.; Hyndman, K.; Bolota, S. 2003. "Violência no local de trabalho nos hospitais de Alberta e Colúmbia Britânica", em *Política de Saúde* 63 (3), pp. 311-321.

Anexo IV.

Materiais de orientação sobre SST relevantes para a gestão da violência e do assédio no mundo do trabalho, elaborados pela OIT

Título	Descrição
Workplace stress: A collective challenge (2016)	Este relatório visa sensibilizar para o <i>stress</i> relacionado com o trabalho e para os riscos psicossociais associados, incluindo a violência e o assédio. Descreve a prevalência e o impacto do <i>stress</i> relacionado com o trabalho e fornece uma visão geral da legislação, políticas e intervenções para a sua gestão a nível internacional, regional, nacional e local de trabalho.
My Guide to Safe Work for Young People in the Pacific (2015)	Este guia inclui conselhos práticos para os jovens no local de trabalho sobre detalhes com vários perigos, incluindo violência e assédio.
HealthWISE work improvement in health services (2014)	A <i>HealthWISE</i> é um produto prático e participativo desenvolvido conjuntamente pela OIT e pela OMS para a melhoria das instalações e serviços de saúde. Inclui oito módulos que abordam a SST, a gestão de recursos humanos e as questões de saúde ambiental, e centra-se nos três principais fatores de risco para os profissionais de saúde: riscos biológicos, ergonomia e violência e assédio.
Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab States: A guide book (2014)	Um guia destinado a dotar as administrações do trabalho dos Estados Árabes de conhecimentos e ferramentas modernas para utilizar estrategicamente as inspeções laborais para fazer cumprir os princípios e direitos relacionados com o género e não discriminação no trabalho. O capítulo 2 inclui uma subsecção sobre violência no local de trabalho.
Pacote de Formação SOLVE: Integração da promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho	Este pacote de formação centra-se na promoção da saúde e do bem-estar no trabalho através da conceção e implementação de políticas. É concebido com uma abordagem participativa e oferece uma resposta integrada que aborda as seguintes áreas e as suas interações: saúde psicossocial (<i>stress</i> , violência psicológica e física, <i>stress</i> económico); possíveis consumos abusivos e seus efeitos no local de trabalho (consumo de tabaco e exposição ao fumo, álcool e consumo de drogas) e hábitos de vida (alimentação adequada, exercício ou atividade física, sono saudável, prevenção do VIH e SIDA).
Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace (2012)	Manual que inclui níveis de controlo fáceis de aplicar para identificar os fatores de <i>stress</i> na vida profissional e mitigar os seus efeitos nocivos. Uma das sessões aborda especificamente a proteção contra comportamentos ofensivos.
Code of practice on safety and health in agriculture (2010)	Este código de boas práticas fornece orientações sobre estratégias adequadas para fazer face à gama de riscos de SST encontrados na agricultura, a fim de prevenir – tanto quanto for razoavelmente possível – acidentes e doenças para todas as pessoas envolvidas neste setor. A secção 19.5 aborda extensivamente as questões da violência no local de trabalho no setor agrícola.
Guidelines for implementing the occupational safety and health provisions of the Maritime Labour Convention (2006)	O objetivo destas orientações é fornecer informações práticas adicionais aos governos para a aplicação das disposições relativas à segurança e à saúde no trabalho no trabalho marítimo de 2006 (MLC, 2006). A secção 6.5 aborda a violência no local de trabalho.
Code of Practice: Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon (2003)	Este código de práticas fornece recomendações práticas que forneçam orientações gerais para resolver problemas de violência no local de trabalho no setor dos serviços.
Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector (2002)	As orientações desenvolvidas conjuntamente pela OIT, OMS, Conselho Internacional de Enfermeiros (CIE) e serviço público internacional (PSI). O seu objetivo é servir de orientação geral para abordar a complexidade das questões a ter em conta na formulação de políticas e estratégias destinadas a combater a violência em todos os locais de trabalho do setor da saúde. Complementam-se com um manual de formação para incentivar o diálogo social entre as partes interessadas na saúde e para formular, após consulta entre as partes, abordagens para abordar a violência no local de trabalho.
Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)	Orientações destinadas a ajudar as organizações, as instituições nacionais competentes as entidades empregadoras, os/as trabalhadores/as e outros parceiros sociais na criação, implementação e melhoria dos SGSST a nível nacional e organizacional para prevenir e controlar os riscos profissionais e associados ao mundo do trabalho, prejudiciais à saúde física e mental e ao bem-estar dos/as trabalhadores/as.
Code of Practice: Recording and notification of occupational accidents and diseases (1996)	Este código de prática fornece orientações para a conceção e implementação de sistemas, procedimentos e disposições para o registo e notificação de acidentes e doenças profissionais, acidentes de deslocação, ocorrências perigosas e incidentes, investigação e prevenção. As recomendações práticas deste código podem também ser consideradas para o registo e notificação da violência e do assédio no local de trabalho.

Anexo V.

Seleção de instrumentos e recursos relevantes para o tratamento da violência e do assédio no mundo do trabalho, desenvolvidos por outras organizações

TÍTULO	PROMOTOR	DESCRIÇÃO	LIGAÇÃO
PLATAFORMAS ONLINE, WEBSITES, GUIAS DE RECURSOS E INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS			
<i>A-Z topics and industry bullying: Tools and resources for businesses and workers to help guide you in preventing bullying in the workplace</i>	WorkSafe, Nova Zelândia	Um conjunto de ferramentas que inclui recursos para lidar com o <i>bullying</i> no trabalho.	https://worksafe.govt.nz/topic-and-industry/bullying
<i>Ask an expert: Get answers to your workplace health and safety questions.</i>	Governo de Alberta, Canadá	Esta página inclui um formulário para obter <i>feedback</i> sobre questões relacionadas com a saúde e segurança no local de trabalho, mecanismos de reporte e legislação canadiana.	https://www.alberta.ca/ask-expert.aspx
<i>Bullying</i>	WorkSmart, Reino Unido	Este portal <i>web</i> responde frequentemente a perguntas sobre <i>bullying</i> no local de trabalho e fornece ligações a outros recursos sobre <i>bullying</i> .	https://worksmart.org.uk/health-advice/illnesses-and-injuries/violence-and-bullying/bullying
<i>Bullying and harassment</i>	Work Safe BC (Colúmbia Britânica), Austrália	Portal sobre <i>bullying</i> e assédio que inclui informações-chave, livros, guias, procedimentos de notificação e investigação, listas de verificação, ferramentas de formação, cartazes e vídeos.	https://www.worksafebc.com/en/health-safety/hazards-exposures/bullying-harassment
<i>Bullying, Harassment and Discrimination</i>	Departamento de Emprego de Nova Zelândia	Este portal <i>web</i> fornece definições e recursos relativos ao <i>bullying</i> , assédio e discriminação no trabalho, incluindo informações sobre a prevenção e resposta a estas questões.	https://www.employment.govt.nz/resolving-problems/types-of-problems/bullying-harassment-and-discrimination/
<i>E-guide to managing stress and psychosocial risks</i>	Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (UE-OSHA)	Guia eletrónico concebido para responder às necessidades dos empresários e pequenos trabalhadores empresariais que começam a enfrentar riscos psicossociais no local de trabalho e que precisam de orientação inicial, nomeadamente explicações simples sobre o <i>stress</i> laboral e os riscos psicossociais; as consequências para as empresas e para os/as trabalhadores/as e exemplos práticos de como prevenir e gerir os riscos psicossociais.	https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks
<i>F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación</i>	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (INSST), Espanha	Este software é um instrumento para a avaliação de fatores psicossociais. O seu objetivo é contribuir para o diagnóstico de riscos psicossociais presentes numa empresa ou em partes dela, com base em questionários individuais. Inclui também orientações para ajudar as empresas a tomar medidas para prevenir riscos psicossociais.	https://www.insst.es/-/aip-29-1-18-f-psico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4-0-ano-2018
<i>FAQs on Effective Handling of Workplace Harassment</i>	Sociedade para a Gestão de Recursos Humanos (SHRM), Índia	Página eletrónica sobre assédio laboral que aborda a questão, as leis indianas relevantes aplicáveis, o processo a seguir à investigação, como uma entidade empregadora deve proceder para tomar medidas disciplinares contra um/a trabalhador/a, e as medidas que uma entidade empregadora/direção de recursos humanos pode tomar para tornar o local de trabalho um lugar livre de assédio.	https://www.shrm.org/shrm-india/pages/india-faqs-on-effective-handling-of-workplace-harassment.aspx
<i>Guidance on unruly passenger prevention and management</i>	Associação Internacional de Transporte Aéreo (IATA)	Página eletrónica que fornece uma visão rápida da conduta inadequada dos passageiros nos voos e o que pode ser feito para reduzir o risco envolvido.	https://www.iata.org/en/policy/consumer-pax-rights/unruly-passengers/
<i>Harcèlement et Violence Interne</i>	Instituto Nacional de Investigação e Segurança (INRS), França	Página eletrónica que inclui um conjunto de recursos sobre violência e assédio, tais como definições, exemplos e estratégias de prevenção.	http://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes/ce-qu-il-faut-retenir.html
<i>HeadsUP > Workplace Bullying</i>	Além do azul, Austrália	A plataforma eletrónica <i>Heads Up</i> inclui uma sessão sobre o <i>bullying</i> no Local de Trabalho, com informações específicas para entidades empregadoras e para a gestão.	https://www.headsup.org.au/supporting-others/workplace-bullying

Health and safety topics > Hazards: Psychosocial	Governo de Alberta, Canadá	Esta página eletrônica inclui muitos recursos sobre SST e prevenção do assédio e da violência, bem como outros riscos psicossociais.	https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/psychosocial
Healthy Work Design and Well-Being Resources	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH), Estados Unidos	Portal que inclui recursos destinados a melhorar o design do trabalho, práticas de gestão e o ambiente de trabalho físico e psicossocial.	https://www.cdc.gov/niosh/programs/hwd/resources.html?Sort=Title%3A%3Aasc
Hot Topic 8# Violence Prevention	Rede Europeia de Educação e Formação em Segurança e Saúde no Trabalho (ENETOSH)	Este portal inclui uma coleção de ligações para ferramentas e projetos sobre violência e assédio, a maioria dos quais se focados na violência e <i>bullying</i> no setor da educação.	http://www.enetosh.net/webcom/show_article.php/_c-178/_nr-9/i.html
Managing violence in licensed and retail premises	Direção de Saúde e Segurança (HSE), Reino Unido	Este <i>kit</i> de ferramentas fornece conselhos práticos sobre como realizar uma avaliação de risco e tomar medidas para prevenir ou controlar a violência relacionada com o trabalho.	http://www.hse.gov.uk/violence/toolkit/index.htm
Harcèlement moral au travail	Serviço Público da Administração Francesa, França	Página eletrônica que disponibiliza informações sobre as obrigações das entidades empregadoras de prevenir e controlar o assédio, bem como sobre os serviços e procedimentos disponíveis para denunciar um caso de assédio moral ou sexual. (Disponível apenas em francês).	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354
PRIMA-EF: Psychosocial Risk Management Excellence Framework	Consórcio OMS e PRIMA-EF	Neste portal existem informações sobre este projeto. No âmbito do projeto PRIMA-EF estão disponíveis vários materiais de orientação, incluindo relatórios, guias, folhetos de orientação e boas práticas.	http://www.prima-ef.org/prima-ef.html
SOBANE: Gestion de risques professionnels	Serviço Federal de Emprego Público, Trabalho e Concertação Social, Bélgica	A SOBANE é uma estratégia de gestão de riscos profissionais que inclui quatro níveis de intervenção: Deteção, Observação, Análise e Experiência. Foram desenvolvidos guias para implementar a estratégia em 15 áreas de risco diferentes, incluindo os fatores psicossociais. (disponível em francês e holandês)	http://www.sobane.be/sobane/home.aspx
Asociación Española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar	Associação Espanhola Contra o Assédio no Local de Trabalho e violência doméstica (AECAL), Espanha	A página eletrônica da Associação tem como objetivo prestar aconselhamento e ajudar as vítimas de assédio laboral e de violência doméstica, através do apoio jurídico e psicológico. Colabora com universidades, associações profissionais e outras entidades para fornecer informação e sensibilizar para as medidas de prevenção e erradicação da violência e do assédio laboral.	https://www.aecal.org
Violence / Bullying	Centro Canadano de Saúde e Segurança no Trabalho (CCOHS), Canadá	Esta página eletrônica fornece uma variedade de recursos, incluindo fichas de dados com perguntas e respostas sobre violência, intimidação, <i>ciberbullying</i> , interações negativas, trabalho a solo, bem como podcasts, cartazes, material promocional e cursos de <i>e-learning</i> .	https://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/
Violencia en el trabajo	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (INSST), Espanha	Esta página eletrônica é um ponto de acesso à informação e ferramentas sobre violência no trabalho, riscos psicossociais e <i>stress</i> . (Disponível apenas em espanhol)	https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo
Workplace harassment and violence	Governo de Alberta, Canadá	Página eletrônica que oferece um conjunto de recursos, como por exemplo um modelo de política de trabalho, um documento de orientação sobre as obrigações legais das entidades empregadoras para proteger os seus trabalhadores e trabalhadoras, e um <i>webinar</i> sobre Registos de assédio laboral e violência.	https://www.alberta.ca/workplace-harassment-violence.aspx
Workplace Violence and Harassment Prevention Kit	União Canadana de Funcionários Públicos (CUPE), Canadá	Guia <i>online</i> que inclui folhetos informativos, diretrizes e listas de verificação sobre várias questões relacionadas com violência e assédio.	https://cupe.ca/cupes-workplace-violence-and-harassment-prevention-kit-available-online
ACORDOS ORIENTAÇÕES E NORMAS INTERNACIONAIS, REGIONAIS E NACIONAIS			
Framework Agreement on Stress at Work	Confederação das Empresas Europeias (BUSINESSEUROPE) Associação Europeia de Artesanato e Pequenas e Médias Empresas (UEAPME) Centro Europeu de Empresas com Participação Pública e Empresas de Interesse Económico Geral (CEEP) Confederação Europeia dos Sindicatos (CEE)	Acordo-Quadro assinado pelos parceiros sociais europeus que exige medidas para identificar, prevenir, eliminar e/ou reduzir o <i>stress</i> laboral. Define também a responsabilidade tanto de entidades empregadoras como de trabalhadores/as (e respetivos/as representantes).	https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-stress-at-work-2004
Framework Agreement on Violence and Harassment at Work	BUSINESSEUROPE UEAPME CEEP CES	Este Acordo-Quadro assinado pelos parceiros sociais europeus proporciona às entidades empregadoras, aos/às trabalhadores/as e seus/as representantes um enquadramento orientado para a ação, para identificar, prevenir e gerir problemas de assédio e violência no trabalho.	https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work

<i>Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying</i>	Câmara Internacional de Transportes (ICS); Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)	Estas orientações fornecem informações para a identificação e eliminação do assédio laboral e do <i>bullying</i> a bordo dos navios, bem como as atividades de comunicação do pessoal.	https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/harassment-guide.pdf
<i>Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work</i>	Federação Europeia dos Sindicatos dos Serviços Públicos (FSESP), Associação Europeia de entidades empregadoras do Setor Hospitalar e da Saúde (HOSPEEM), Conselho de Municípios e Regiões da Europa (CEMR), União Europeia dos Trabalhadores dos Serviços (UNI Europa), EuroCommerce, Comité Europeu para a Educação da Federação Europeia de Sindicatos (ETUECE), Federação Europeia de Engenheiros de Explosivos (EFEE), Confederação Europeia dos Sistemas de Segurança (CoESS) e União Europeia.	As orientações estabelecem medidas práticas que podem ser tomadas pelas entidades empregadoras, trabalhadores/as e seus/as representantes e pelos sindicatos para reduzir, prevenir e mitigar problemas.	https://hospeem.org/activities/socialdialogue/multi-sectoral-guidelines-to-tackle-third-party-violence-and-harrassment-related-to-work/
<i>National Standard of Canada CAN/ CSA-Z13-1003/BNQ 2013/803-9700 Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation</i>	(BNQ) Associação Canadiana de Normas (Grupo CSA), Canadá	Uma norma que especifica os requisitos de uma abordagem documentada e sistemática para desenvolver e manter um local de trabalho mentalmente saudável e seguro. Os pilares estratégicos de um sistema de saúde mental e segurança psicológica são a prevenção de riscos (a segurança psicológica dos/as trabalhadores/as), a promoção da saúde (a manutenção e promoção da saúde mental) e a resolução de incidentes ou preocupações.	https://www.csagroup.org/documents/codes-and-standards/publications/CAN_CSA-Z1003-13_BNQ_9700-803_2013_EN.pdf
<i>PAS 1010:2011 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace</i>	Central Institute for Labour Protection – National Research Institute (CIOP-PIB); The Manufacturers’Organisation (EEF); European Trade Union Confederation (ETUC); EU-OSHA; Finnish Institute of Occupational Health (FIOH); Health and Safety Executive (HSE); iMS Risk Solutions Ltd; Italian Workers’ Compensation Authority (INAIL); TNO-Work and Employment; OMS.	A <i>Publicly Available Specification</i> (PAS 1010) fornece orientações para organizações sobre como gerir a saúde dos/as trabalhadores/as no que diz respeito ao risco psicossocial. Concentra-se em particular no <i>stress</i> relacionado com o trabalho. O assédio e o <i>bullying</i> relacionados com o trabalho estão incluídos nesta PAS como riscos psicossociais, e são ainda discutidos mais à frente, em anexo, onde também são fornecidos exemplos de diferentes níveis de intervenções.	http://mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf
<i>Preventing workplace harassment and violence. Joint guidance implementing a European social partner agreement</i>	Serviços Consultivo, Conciliação e Arbitragem (ACAS); Departamento para a Inovação e Competências Empresariais (BIS); Confederação da Indústria Britânica (CBI); Instituto de Saúde e Segurança (HSE); Parceria de entidades empregadoras Públicos (PPP); Congresso dos Sindicatos (TUC), Reino Unido.	Guia concebido para ser utilizado tanto por entidades empregadoras como por trabalhadores/as, que oferece conselhos práticos sobre o assédio e a violência no trabalho, bem como informações sobre os principais instrumentos legislativos relevantes e apoio disponível no Reino Unido.	https://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf
<i>Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana</i>	Secretariado do Trabalho e do Bem-Estar Social (STPS), México	O presente protocolo fornece informações sobre o quadro conceptual sobre a violência e assédio laboral, e sugere medidas práticas não vinculativas que possam ser utilizadas como referência para a implementação da prevenção, deteção e solução para estes problemas. (Disponível apenas em espanhol).	https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf
<i>Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment</i>	Ministério do Trabalho (MOM), Singapura	Orientações desenvolvidas conjuntamente pelo Ministério do Trabalho, o Congresso Nacional dos Sindicatos (NTUC) e a Federação Nacional das entidades empregadoras de Singapura (SNEF) para ajudar os entidades empregadoras e trabalhadores a prevenir e controlar o assédio no trabalho.	https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2015/1223-tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment
<i>Work-related psychological health and safety: A systematic approach to meeting your duties. National guidance material</i>	<i>Safe work</i> , Austrália	Material de orientação para uma melhor compreensão do que as entidades empregadoras devem ou devem fazer em relação à saúde e segurança psicológicas, de acordo com a legislação nacional.	https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/work-related-psychological-health-and-safety-systematic-approach-meeting-your-duties
GUIAS PRÁTICOS PARA A INTERVENÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO			
<i>Dealing with workplace bullying – A worker’s guide</i>	<i>Safe Work</i> , Austrália	Um guia que visa ajudar os trabalhadores a determinar a ocorrência de <i>bullying</i> e como prevenir e lidar com este fenómeno no local de trabalho. Fornece informações aos trabalhadores que possam estar a sofrer intimidações no local de trabalho ou a testemunhar tais atos, bem como àqueles que foram objeto de queixa de assédio contra eles.	https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/workers-guide-workplace-bullying.pdf

<i>Guía de implantación del plan de prevención de la violencia laboral y gestión de conflictos con personas ajenas a la organización</i>	Espanha MC Mutual	Guia desenvolvido em resposta à necessidade de prevenir adequadamente situações de violência laboral externa com o objetivo de orientar o desenvolvimento de planos de prevenção da violência laboral adaptados a cada organização.	
<i>IOE Helping employers Manage risks from violence to staff</i>	Organização Internacional das entidades empregadoras (OIE)	Este guia aconselha as entidades empregadoras a protegerem os trabalhadores dos riscos decorrentes da atividade profissional, onde a violência pública é previsível.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&_f&f=129778&token=888568870f3e66e11cf965518b2476d667322115
<i>Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual</i>	Direção das Fronteiras E Fronteiras Nacionais do Estado (DIFROL), Chile	O Manual destina-se a garantir que todos os trabalhadores possam aceder a um procedimento claro e acelerado para apresentar as suas queixas, nos casos em que foram afetados por comportamentos que possam constituir assédio moral ou sexual. (Disponível apenas em espanhol).	
<i>Manual sobre mobbing, Violencia física y acoso sexual</i>	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (INSST), Espanha	Este guia fornece informações detalhadas sobre questões e inclui um modelo de Código de Conduta sobre como combater o assédio sexual. (Disponível apenas em espanhol).	https://www.insst.es/-/mobbing-violencia-fisica-y-acoso-sexual-ano-2006-2-ed-
<i>Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales</i>	Escritório e Consultoria sobre Violência laboral (OAVL), Argentina	O objetivo deste manual é fornecer aos parceiros sociais exemplos e sugestões de atividades que possam implementar para lidar com a violência no trabalho. O Manual promove a Negociação Coletiva como uma ferramenta privilegiada para a definição de políticas de prevenção, deteção e erradicação da violência no trabalho. Também promove a recolha e pesquisa de dados. (Disponível apenas em espanhol).	https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/sindicatos
<i>Tackling bullying at work: A UNISON guide for safety reps</i>	UNISON, sindicato dos serviços públicos, Reino Unido	Este guia define o <i>bullying</i> e o assédio laboral, fornece ferramentas para reconhecer o <i>bullying</i> , analisa instrumentos legislativos e políticos, e descreve avaliações de risco e procedimentos de reclamação.	https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/07/On-line-Catalogue216953.pdf
<i>Violence at work: a guide for employers</i>	Instituto de Saúde e Segurança (HSE), Reino Unido	Este guia fornece conselhos práticos às entidades empregadoras sobre como identificar a violência no seu local de trabalho e como responder e prevenir.	https://www.hse.gov.uk/pubns/indg69.pdf
<i>Work and well-being. A trade union resource</i>	Congresso dos Sindicatos (TUC), Reino Unido	Guia que inclui informações para promover o "bem-estar" no trabalho. Tem como objetivo apoiar os representantes dos/as trabalhadores/as responsáveis pela gestão, quando o trabalho e as práticas laborais possam ser a causa de problemas de saúde dos trabalhadores, incluindo situações de violência e assédio no local de trabalho.	https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/1115_TUC_WellBeingF%20LO.pdf
MODELOS DE POLÍTICA E DE DENÚNCIA			
<i>Example policy on work-related violence</i>	Instituto de Saúde e Segurança (HSE), Reino Unido	Exemplo de uma política de 5 páginas a utilizar como referência na formulação de uma política de trabalho, sob consulta dos representantes dos trabalhadores.	https://www.hse.gov.uk/violence/toolkit/examplepolicy.pdf
<i>Harassment Investigation</i>	HR Proactive Inc., Canadá	Portal que inclui exemplos de políticas que podem ser aplicadas sobre violência e assédio, bem como um modelo para a realização de investigações de assédio.	https://harassmentinvestigation.ca/tools_templates.html
<i>Modelos de cláusulas a incorporar en los convenios colectivos de trabajo</i>	Escritório e Consultoria sobre Violência laboral (OAVL), Argentina.	Este documento é uma amostra de uma página sobre como formular artigos a incluir num acordo de negociação coletiva sobre como lidar com a violência no trabalho. (Disponível apenas em espanhol).	https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/sindicatos
<i>Sample Incident Report Form</i>	Administração de Segurança e Saúde no Trabalho (OSHA), Estados Unidos da América	Modelo de formulário de comunicação de um incidente de violência no trabalho.	https://www.in.gov/dol/files/OSHA_Sample_Workplace_Violence_Incident_Report_Forms.pdf
<i>Violence and Harassment Policy</i>	Serviços de Segurança e Prevenção no Local de Trabalho, Canadá	Exemplo de política de violência e assédio laboral.	https://www.wsps.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/Violence-and-Harrassment.pdf
<i>Work related violence and abuse reporting form</i>	Congresso dos Sindicatos (TUC), Reino Unido	Modelo que pode ser adaptado para comunicar uma ocorrência de violência ou de assédio no trabalho.	https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Violence%20and%20Abuse%20Reporting%20Form%20%28pdf%29_0.pdf

QUESTIONÁRIOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

<i>The Negative Acts Questionnaire (NAQ-R)</i>	Staale Einarsen, Helge Hoel e Guy Notelaers	O questionário NAQ-R é um dos questionários mais utilizados para avaliar o <i>bullying</i> no local de trabalho. Contém 22 pontos de avaliação. Este estudo inclui o questionário NAQ-R.	https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370902815673
<i>Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT)</i>	María de los Angeles Carrión García, Francisco López Barón, Manuel Pando Moreno	Trabalho de pesquisa. Inclui escala, que consiste em 22 itens e visa conhecer <i>alguns</i> aspetos das relações psicológicas que ocorrem no local de trabalho e que podem ser desencadeados para situações de conflito, violência no trabalho e assédio moral.	https://www.recercat.cat/handle/2072/242749
<i>The Leymann Inventory of Psychological Terror</i>	Dr. Heinz Leymann	Questionário desenvolvido pelo Prof. Dr. Heinz Leymann que inclui 45 tipos de <i>mobbing</i> .	http://www.antimobbing.eu/lipt.html
<i>The Impact of Event Scale (IES)</i>	Mardi Horowitz, Nancy Wilner e William Alvarez	Trabalho de investigação que inclui o IES e que visa medir o impacto de um evento numa pessoa.	https://pdfs.semanticscholar.org/b18b/654ee40ceea9a3a3f6d073636d7ff0eaf189.pdf
<i>Questionário SUSESO / ISTAS 21</i>	Instituto de Segurança do Trabalho, Chile	Este questionário é um instrumento que avalia os riscos psicossociais.	http://www.ist.cl/cuestionario-suseso-istas-21/
<i>Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ-II)</i>	NRCWE	Este questionário está disponível em várias versões e destina-se a entidades empregadoras, academia e outros grupos.	https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire-COPSOQ-II/Engelsk-udgave
<i>Workplace bullying: measurements and metrics to use in the NHS Final Report for NHS Employers</i>	Universidade de Newcastle	Este documento divulga recursos, incluindo questionários, ferramentas de avaliação e outras ferramentas.	https://www.nhsemployers.org/~media/Employers/%20%20Documents/Campaigns/NHS_Employers_Bullying_Measures_Final_Report.pdf

CURSOS DE FORMAÇÃO

<i>Bullying and Harassment Training</i>	Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)	Esta formação centra-se na eliminação do <i>bullying</i> e do assédio laboral no setor dos transportes.	https://www.itfglobal.org/en/training-education/bullying-and-harassment-training
<i>Online Workplace Violence Prevention Course for Nurses</i>	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH), Estados Unidos da América	Curso <i>online</i> gratuito para pessoal de enfermagem e profissionais dos cuidados de saúde focado na prevenção da violência no trabalho.	https://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html
<i>Violence in the Workplace: Awareness Course</i>	Centro Canadano de Saúde e Segurança no Trabalho (CCOHS), Canadá	Curso gratuito para sensibilizar para a violência no trabalho. Descreve os tipos de comportamento e origem do comportamento, bem como a obrigação legal das entidades empregadoras.	https://www.ccohs.ca/products/courses/violence_awareness/

INTERVENÇÕES E RELATÓRIOS INFORMATIVOS

<i>Expanding our understanding of the psychosocial work environment: a compendium of measures of discrimination, harassment and work-family issues</i>	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH), Estados Unidos da América	Este relatório analisa diferentes medidas de risco psicossocial e do ambiente de trabalho psicossocial.	https://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-104/pdfs/2008-104.pdf
<i>Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners</i>	Organização Mundial da Saúde (OMS)	Este relatório define um local de trabalho saudável e analisa processos e boas práticas para que as entidades empregadoras e os/as trabalhadores/as tenham êxito.	https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf
<i>IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders</i>	Reino Unido	O modelo IGLOO visa apoiar o desenvolvimento de intervenções práticas para garantir a saúde e o bem-estar dos/as trabalhadores/as e facilitar o regresso ao trabalho das pessoas com transtornos mentais comuns.	https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2018.1438536
<i>Tackling Violence in the Health Sector – A Trade Union Response</i>	Public Services International	Este relatório descreve como os sindicatos têm trabalhado para combater a violência contra as pessoas nos locais de trabalho.	http://www.world-psi.org/en/tackling-violence-health-sector-trade-union-response

<i>The Australian Workplace Barometer: Report on psychosocial safety climate and worker health in Australia</i>	Safe Work, Austrália.	Relatório que fornece os resultados das condições de trabalho na Austrália e que pode ser utilizado pelos decisores políticos para o desenvolvimento de políticas no local de trabalho destinadas a reduzir os riscos para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.	https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/the-australian-workplace-barometer-report.pdf
<i>Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession</i>	Associação Internacional de Advogados (IBA).	Relatório que descreve situações de <i>bullying</i> e de assédio sexual em escritórios de advogados com os resultados de um inquérito global a cerca de 7.000 pessoas de 135 países.	https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx
<i>Workplace Moral Harassment Found in Legal Cases in Japan</i>	Associação Contra o Assédio Moral nos Locais de Trabalho (AAWMH), Japão.	Relatório que descreve o estatuto jurídico do assédio e do <i>bullying</i> no local de trabalho no Japão. Apresenta o desenvolvimento de processos judiciais importantes.	http://www.kwesthues.com/Nagao0807.pdf
<i>Workplace Violence and Harassment: A European Picture</i>	Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (UE-OSHA).	Este relatório inclui dados e informações sobre a violência e o assédio laboral na Europa, bem como uma descrição das iniciativas e intervenções implementadas a nível nacional para prevenir e responder à violência e ao assédio no local de trabalho.	https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture
FICHAS TÉCNICAS E ARTIGOS			
<i>Ficha técnica 24 Violência no Trabalho</i>	Agência Europeia para a Segurança e A Saúde no Trabalho, EU OSHA.	Ficha técnica que contém dados e sugestões para aqueles que pretendam tomar medidas práticas para combater a violência no trabalho.	https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-24-violence-work/view
<i>Fast Facts for Taxi Drivers: How to Prevent Robbery and Violence</i>	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH), Estados Unidos da América.	Esta ficha técnica fornece orientações aos taxistas para reduzir o risco de roubos ou de violência.	https://www.cdc.gov/niosh/docs/2020-100/pdfs/2020-100Revised112019.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB2020100revised112019
<i>Home healthcare workers: How to prevent violence on the job</i>	Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH), Estados Unidos da América.	Ficha técnica para entidades empregadoras e trabalhadores com exemplos de medidas que todas as partes adotar para prevenir e gerir situações de violência.	https://www.cdc.gov/niosh/docs/2012-118/pdfs/2012-118.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB2012118
<i>IOE Factsheet on Understanding and Addressing Violence at Work</i>	Organização Internacional de entidades empregadoras, OIE.	Esta ficha técnica apresenta uma visão geral da importância de abordar a violência no trabalho, os fatores de risco e do que deve ser feito para combater a violência no trabalho.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=129778&token=888568870f3e66e11cf965518b2476d667322115
<i>What HR Can Do About Cyberbullying in the Workplace</i>	Sociedade de Gestão de Recursos Humanos (SHRM).	Este artigo explora estratégias que os departamentos de recursos humanos podem implementar para prevenir e responder ao <i>ciberbullying</i> no local de trabalho.	https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/what-hr-can-do-about-cyberbullying-in-the-workplace.aspx

► **Organização Internacional do Trabalho**

Departamento de Administração do Trabalho,
Inspeção do Trabalho e Segurança e Saúde no
Trabalho (LABADMIN/OSH)

Route des Morillons
4 CH-1211 Genebra 22
Suíça

T: +41 22 799 6715

E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL