

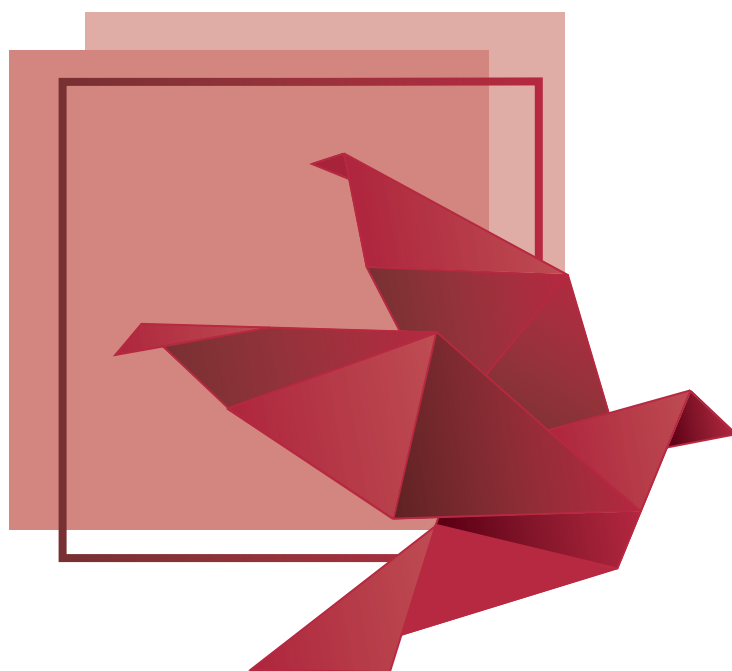


Organização
Internacional
do Trabalho

Genebra

Relatório V (1)

Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho



**Conferência
Internacional
do Trabalho**

107.^a Sessão, 2018

Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, 2018

Relatório V(1)

Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho

Quinto ponto da ordem de trabalhos

Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho

ISBN 978-972-8399-87-0

Depósito Legal 440 523/18

Também disponível em inglês: Ending violence and harassment against women and men in the world of work (ISBN 978-92-2-128711-7 (versão impressa) ISBN 978-92-2-128722-3 (web pdf) ISSN 0074-6681, Genebra, 2017; francês: Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail ISBN 978-92-2-231208-5 (versão impressa) ISBN 978-92-2-231209-2 (pdf Web) ISSN 0251-3218; espanhol Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo ISBN: 978-92-2-331279-4 versão impressa) ISBN: 978-92-2-331280-0 (web pdf) ISSN: 0251-3226

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

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

As publicações e os produtos digitais da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias e plataformas digitais de distribuição, ou encomendados diretamente em ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações, visite o nosso site na Internet: www.ilo.org/publns ou contacte ilopubs@ilo.org.

A tradução e edição deste Relatório para a língua portuguesa só foi possível com o apoio do Governo de Portugal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Índice

	<i>Página</i>
Introdução	1
Contexto	1
Objetivo e metodologia do presente relatório	3
Instruções relativas ao questionário em anexo	4
Capítulo 1. Compreender a violência e o assédio no mundo do trabalho: O quê, quem, onde.....	5
1.1. O que constitui violência e assédio no mundo do trabalho?	5
1.1.1. Violência	8
1.1.2. Violência de gênero	10
1.1.3. Violência física e assédio	14
1.1.4. Violência psicológica e assédio	15
1.1.5. Riscos psicossociais	17
1.2. Quem está envolvido na violência e no assédio no mundo do trabalho?... ..	18
1.2.1. Quem está abrangido pela legislação nacional relativa à violência e ao assédio no mundo do trabalho?.....	18
1.3. Onde se manifesta a violência e o assédio no mundo do trabalho?	21
1.3.1. Conceito de “Local de trabalho” definido na legislação nacional relativa à violência e ao assédio no mundo do trabalho	22
Capítulo 2. Compreender a violência e o assédio no mundo do trabalho: impacto, causas, fatores de risco e grupos particulares.....	25
2.1. Prevalência da violência e do assédio no mundo do trabalho	26
2.1.1. Violência sexual e assédio sexual.....	26
2.1.2. Violência e assédio com base no sexo e no gênero	27
2.1.3. Violência física e assédio	27
2.1.4. Violência psicológica e assédio	28
2.2. Impacto da violência e do assédio no mundo do trabalho	28
2.2.1. Impacto nos trabalhadores	28
2.2.2. Impacto nas empresas e nas economias	30
2.3. Fatores de risco relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho.....	32
2.4. Grupos, setores e profissões específicas que podem registar uma maior exposição à violência e ao assédio	33

Capítulo 3.	Enquadramentos internacionais e regionais contra a violência e o assédio no mundo do trabalho	35
3.1.	Normas da OIT relativas à violência e ao assédio no mundo do trabalho	35
3.1.1.	Convenções fundamentais da OIT	35
3.1.2.	Outras normas da OIT.....	37
3.2.	Conclusões e enquadramentos da OIT.....	40
3.3.	Instrumentos e mecanismos de supervisão das Nações Unidas.....	41
3.4.	Outras iniciativas das Nações Unidas.....	42
3.5.	Instrumentos regionais	44
3.6.	Iniciativas de organizações internacionais, regionais e setoriais de trabalhadores e de empregadores	45
3.7.	Iniciativas de organismos internacionais e regionais no âmbito da SST e da inspeção do trabalho	47
Capítulo 4.	Quadro regulamentar nacional para a proteção contra a violência e o assédio no mundo do trabalho	49
4.1.	Violência de gênero no mundo do trabalho.....	49
4.1.1.	Proteção contra a violência sexual e o assédio	50
4.1.2.	Proteção contra a violência e o assédio com base no sexo e no gênero.....	52
4.1.3.	Lutar contra a violência doméstica através do mundo do trabalho.....	53
4.2.	Violência física, violência psicológica e assédio no mundo do trabalho	56
4.2.1.	Proteção contra a violência física e assédio	57
4.2.2.	Proteção contra a violência psicológica: Assédio, <i>bullying</i> e <i>mobbing</i>	58
4.2.3.	Medidas para grupos específicos	61
4.3.	Convenções coletivas que protegem da violência e do assédio no mundo do trabalho e apoiam as vítimas de violência doméstica.....	64
Capítulo 5.	Quadro regulamentar nacional para a prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho	67
5.1.	Prevenção do assédio sexual.....	67
5.2.	Prevenção da violência física e do assédio.....	69
5.3.	Prevenção da violência psicológica: Assédio, <i>bullying</i> e <i>mobbing</i>	69
5.4.	Regulamentação das condições de trabalho em setores e economias específicas	72
5.4.1.	Setor dos cuidados de saúde	73
5.4.2.	Serviços públicos de emergência.....	73
5.4.3.	Setor da educação	74
5.4.4.	Serviços de transporte	74
5.4.5.	Trabalho doméstico	74
5.4.6.	Agricultura e economia rural	75
5.4.7.	Trabalho temporário através de agências e outras formas atípicas de emprego	76
5.4.8.	Trabalhadores da economia informal	76
5.5.	Resposta aos perigos e riscos psicossociais	77
5.5.1.	Sistemas de gestão de SST e riscos psicossociais.....	78
5.6.	Convenções coletivas sobre a prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho.....	80

Capítulo 6.	Acompanhamento e aplicação.....	83
6.1.	Acompanhamento da violência e do assédio.....	83
6.2.	Mecanismos de resolução de conflitos.....	84
6.2.1.	Procedimentos para a apresentação no local de trabalho de queixas de atos de violência e assédio	84
6.2.2.	Organismos de resolução de conflitos e aplicação da legislação.....	85
6.2.3.	Proteção para os queixosos, testemunhas e denunciante	86
6.3.	O papel proativo da inspeção do trabalho e de outros órgãos de aplicação da lei.....	88
6.4.	Sanções, meios de reparação, e apoio e proteção às vítimas	90
6.4.1.	Sanções.....	90
6.4.2.	Meios de reparação.....	90
6.4.3.	Ônus da prova e apoio e proteção às vítimas.....	93
6.4.4.	O papel dos parceiros sociais.....	94
Capítulo 7.	Políticas, diretrizes, formação e sensibilização	95
7.1.	Políticas e programas nacionais.....	95
7.2.	Diretrizes e códigos de práticas nacionais e setoriais.....	96
7.3.	Políticas em matéria de formação, sensibilização e local de trabalho	97
7.3.1.	Iniciativas de organismos e institutos governamentais	97
7.3.2.	Iniciativas dos empregadores: políticas para o local de trabalho.....	99
7.3.3.	Iniciativas de organizações de trabalhadores: campanhas de sensibilização e programas de formação	99
Capítulo 8.	Rumo a uma norma internacional ou normas internacionais sobre a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.....	101
8.1.	Análise das lacunas na regulamentação em matéria de violência e assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho	102
8.2.	O valor acrescentado de um novo instrumento ou de novos instrumentos internacionais.....	106
8.3.	Uma abordagem inclusiva e integrada.....	106
8.4.	Propostas de elementos essenciais a incluir numa Convenção e numa Recomendação da OIT	107
Questionário		113
Bibliografia.....		129

Introdução

1. A Declaração de Filadélfia (1944) estabelece que «todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais».¹ Em 2016, os participantes da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, organizada pela OIT, recordaram a Declaração ao elaborar diretrizes sobre a questão normativa relativa à violência que será debatida na Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2018 (OIT, 2016a, parágrafos 7-8). Ao longo dos seus exaustivos e amplos debates, os peritos determinaram que a violência e o assédio no mundo do trabalho são inaceitáveis e indiscutivelmente incompatíveis com o trabalho digno, pelo que devem ser abordados. Nas suas conclusões relativamente à violência e ao assédio, os peritos afirmaram o seguinte: «trata-se de uma questão de direitos humanos e afeta as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores e das trabalhadoras, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas. Tem repercussões na participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir que as mulheres integrem o mercado de trabalho, especialmente nos setores e trabalhos dominados pelos homens, e que permaneçam nestes. A violência pode debilitar a tomada democrática de decisões e o Estado de Direito» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 1).
2. Como consequência, os peritos concordaram que a questão da violência no mundo do trabalho deverá ser abordada «com caráter de urgência» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 1-2).

Contexto

3. A compreensão cada vez maior do problema explica o número crescente de vozes que reclamam medidas urgentes para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho. A questão é hoje objeto de uma atenção máxima a nível mundial, após a recente adoção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que apela a este respeito: concretização de emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todas as mulheres e homens, segundo a meta 8.5; reduzir as desigualdades dentro e entre os países, segundo o Objetivo 10; assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, segundo o Objetivo 3; alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e crianças do sexo feminino, segundo o Objetivo 5.
4. O Objetivo 5 da Agenda 2030 inclui como metas: acabar com «todas as formas de discriminação contra as mulheres e as raparigas»; eliminar «todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas, tanto em público como em privado, incluindo o tráfico, a exploração sexual e todos os tipos de exploração»; realizar «reformas que

¹ Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho ([Declaração de Filadélfia](#)), 1944, Parte II(a).

concedam às mulheres o direito aos recursos em condições de igualdade, assim como o acesso à propriedade e ao controlo de terras e de outros bens, aos serviços financeiros, às heranças e aos recursos naturais»; e adotar e reforçar «políticas sólidas e legislação aplicável a favor da promoção da igualdade de género e do empoderamento de todas as mulheres e raparigas a todos os níveis».² Como tal, o Objetivo 5 da Agenda 2030 está estreitamente vinculado ao objetivo de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, uma vez que a realização de ambos depende de que se ponha um fim à discriminação, se promova a igualdade e se alargue a segurança económica.

5. Inicialmente, a proposta de promover uma norma relativa à violência tinha como objetivo dar seguimento à Resolução relativa à igualdade de género no âmbito do trabalho digno. Esta resolução foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 98.^a Sessão (2009), na qual se pedia a proibição da violência de género no mundo do trabalho e a adoção de políticas, programas, legislação e outras medidas para a sua prevenção.³ A proposta de discussão desta questão foi apresentada sete vezes ao Conselho de Administração, que a analisou nas suas 316.^a, 317.^a, 319.^a, 320.^a, 322.^a, 323.^a e 325.^a Sessões.⁴ Na sua 323.^a sessão, o Conselho de Administração manifestou um apoio considerável à inclusão desta questão na ordem de trabalhos da Conferência (OIT, 2015b, parágrafos 12, 13 e 28, e Anexo III, parágrafos 14-21).

6. Na 325.^a Sessão, o *Bureau* resumiu o debate sobre esta proposta dizendo que «ainda que praticamente todos os oradores tenham exprimido o seu apoio ao ponto sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho [...] os empregadores, entre outros, sugeriram que, antes de este ser debatido como uma questão normativa, deverá dar-se continuidade ao debate sobre o seu âmbito de aplicação» (OIT, 2015a, parágrafo 20). Como consequência, o Conselho de Administração decidiu «inscrever na ordem de trabalhos da 107.^a Sessão (junho de 2018) da Conferência um ponto sobre a “Violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho” visando a elaboração de normas» e «convocar uma reunião tripartida de peritos para fornecer orientações com base nas quais o Conselho de Administração analisaria na sua 328.^a Sessão (novembro de 2016) os preparativos para o primeiro debate pela Conferência sobre os possíveis instrumentos» (OIT, 2015a, parágrafo 33(a)–(b)).

7. Foi preparado um documento de base para o debate de uma Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, de carácter tripartido, no qual foram delineados o âmbito, as definições, a prevalência, o impacto da violência e do assédio no mundo do trabalho, e salientando algumas respostas ao problema adotadas a nível internacional, regional e doméstico (OIT, 2016b).⁵ A Reunião de Peritos foi realizada de 3 a 6 de outubro de 2016 e produziu um conjunto de conclusões (OIT, 2016a), cuja publicação e divulgação foram autorizadas posteriormente pelo Conselho de Administração na sua 328.^a Sessão, entre as quais se inclui a proposta para substituir o termo «violência» pelo de «violência e assédio» no título do ponto inscrito na ordem de trabalhos, com o objetivo de assegurar que se compreendam e abordem adequadamente os diferentes comportamentos inaceitáveis (OIT, 2016a, parágrafo 12, e Anexo I, parágrafo 33).⁶ Além

² Metas 5.1, 5.2, 5.a e 5.c.

³ Par. 5. Consultar também o par. 54 da [resolução](#).

⁴ Ver OIT: 2012b, par. 7-76; 2013c, Anexo I, par. 20-29; 2013b, Anexo IV; 2014a, Anexo II(2), par. 4-21; 2014d, par. 8-15; 2015b, par. 12, 13 e 28, e Anexo III, par. 14-21.

⁵ http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm.

⁶ Consultar: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf.

das conclusões, o *Bureau* preparou um relatório sobre a Reunião (OIT, 2016c).⁷ No presente relatório, relativo à legislação e à prática sobre esta matéria, não se repete toda a informação contida no documento de base nem se reproduz toda a informação contida no relatório sobre a Reunião de Peritos. Por conseguinte, o documento de base – assim como o relatório da Reunião e as conclusões da mesma – podem ser consultados como complemento da informação contida no presente relatório.

8. Durante a Reunião de Peritos foi amplamente debatida a natureza da violência e do assédio, as suas causas e efeitos e as medidas necessárias para os enfrentar. A Reunião de Peritos concordou que se dispunha de um volume considerável de provas que indicam que a violência e o assédio no mundo do trabalho persistem contra os trabalhadores e outras pessoas. No entanto, reconheceu-se que era necessário contar com mais dados e, em particular, com dados com maior comparabilidade. Os peritos esperavam poder encontrar mais informações sobre as práticas nacionais no relatório que é agora analisado, inclusivamente no que se refere aos elementos que os Estados consideram constituir violência e assédio, e as diferentes medidas que estão a ser aplicadas pelos diferentes agentes do mundo do trabalho para enfrentar o problema (OIT, 2016a).

9. Os peritos observaram que, por vezes, a experiência da violência e do assédio transcende os limites das categorias e das definições estabelecidas, tendo daí concluído que a violência e o assédio no mundo do trabalho deveriam ser abordados como parte de um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem ser traduzidos em sofrimento ou danos físicos, psicológicos ou sexuais (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 3).

10. Os peritos observaram que diversas normas internacionais do trabalho existentes concedem proteção contra algumas formas de violência e assédio no local de trabalho ou protegem grupos específicos de trabalhadores, e que outras normas definem alguns elementos essenciais para um quadro regulamentar mesmo quando não mencionam explicitamente a violência e o assédio. No entanto, reconheceram que estes instrumentos não definem a violência e o assédio nem proporcionam orientação acerca de como abordar as suas diversas manifestações e abrangem apenas grupos específicos de trabalhadores no âmbito da sua aplicação.

11. Assim, os peritos concordaram acerca da necessidade de adotar uma abordagem integrada para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho que estabeleça responsabilidades claras para os empregadores nos setores público e privado, os trabalhadores e as suas respetivas organizações e os governos, e que proporcione estratégias conjuntas e modalidades de colaboração (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 16-29, e Capítulo 8). Os peritos também concordaram acerca da necessidade de contar com um novo instrumento ou instrumentos que permitam abordar as diferentes realidades socioeconómicas, os diferentes tipos de empresas e as diferentes formas de violência e de assédio, assim como os diversos contextos (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 17-18).

Objetivo e metodologia do presente relatório

12. O presente relatório tem por objeto facilitar o debate normativo sobre a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho que terá lugar na Conferência. Por conseguinte, proporciona informação sobre o direito e a prática em todo o mundo, o que também pode ser útil para responder ao questionário que se anexa. A questão da violência e do assédio é multifacetada, mas nem todas as facetas podem ser discutidas neste relatório. Por exemplo, o documento não se centra na legislação e na prática dos países

⁷ Consultar: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm.

relativamente a algumas áreas específicas de violência e de assédio, como o trabalho infantil e o trabalho forçado, uma vez que estas foram tratadas detalhadamente noutras normas fundamentais do trabalho (na Secção 3.1.1 do presente relatório descreve-se a cobertura da violência e do assédio nas Convenções fundamentais da OIT sobre o trabalho forçado e o trabalho infantil).

13. Dado que a violência e o assédio no mundo do trabalho incidem em todas as profissões e setores de atividade económica de todo o mundo, seja nos setores público e privado seja nas economias formal e informal, o relatório examina a questão da perspetiva dos direitos, da proteção e da prevenção para todos. No entanto, toma também em consideração as diversas experiências dos trabalhadores e das trabalhadoras e os setores afetados. O relatório incide nos tipos de violência e de assédio no mundo do trabalho que não tenham sido abordados nas normas internacionais e que tenham sido objeto de um tratamento limitado, particularmente, por exemplo: a violência física relacionada com o trabalho, como as agressões; a violência psicológica, como o *mobbing*, o *bullying* e o assédio; e a violência sexual, como o assédio sexual.

14. Para preparar este relatório, o *Bureau* levou a cabo uma análise jurídica sistemática do tratamento da violência e do assédio no mundo do trabalho no quadro regulamentar de 80 países. Ao selecionar esses 80 países, o *Bureau* procurou que fossem representativos de todas as regiões, sub-regiões e grupos de rendimento, e que dispusessem de informação pertinente. Utilizando uma série de questões tipo, a equipa de investigadores analisou a legislação, as convenções coletivas, as políticas nacionais e as diversas iniciativas de cada país. No estudo sobre os 80 países não se analisaram as normas relativas à violência e ao assédio fora do mundo do trabalho (como as disposições da legislação penal relativas a agressões físicas e agressões sexuais) por se considerar que ficavam fora do âmbito deste relatório.

15. Com os dados gerados por esta análise jurídica foi traçado um panorama do contexto normativo nesta matéria e informaram-se os mandantes acerca das opções existentes, assim como se desenvolveu uma abordagem integrada para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. Nos casos em que as disposições são comparáveis, proporcionaram-se indicadores quantitativos. Nos casos em que isto não se verifica, proporcionaram-se exemplos qualitativos para ilustrar a orientação metodológica adotada pelos diferentes países para abordar a questão. Salvo indicação em contrário, a amostra utilizada para cada gráfico consta de 80 países: 20 países da África, 15 das Américas, quatro dos Estados Árabes; 15 da Ásia e Pacífico e 26 da Europa e Ásia Central. É possível que o total não some 100 por cento devido ao arredondamento.

Instruções relativas ao questionário em anexo

16. A Conferência irá tratar esta questão de acordo com o procedimento de discussão dupla estabelecido no parágrafo 5.1.4 do Regulamento do Conselho de Administração e do artigo 39.º do seu próprio Regulamento. Em conformidade com o referido artigo 39.º, o *Bureau* preparou este relatório e o questionário para que sirvam de base para o debate preliminar da Conferência. Chamou-se a atenção dos governos para o parágrafo 1 do artigo 39.º do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, no que se solicita «que consultem as organizações mais representativas de empregadores e dos trabalhadores e das trabalhadoras antes de finalizar as suas respostas». Os resultados desta consulta devem ser refletidos nas respostas dos governos. Pede-se aos governos que indiquem nas suas respostas que organizações foram consultadas. Em conformidade com o programa de intervalos reduzidos para a apresentação dos relatórios aprovados pelo Conselho de Administração, o prazo de receção pelo *Bureau* das respostas ao questionário é setembro de 2017 (OIT, 2016a, Anexo II).

Capítulo 1

Compreender a violência e o assédio no mundo do trabalho: o quê, quem, onde

17. Não existe atualmente uma definição universalmente aceite dos termos «assédio» ou «violência» no mundo do trabalho (Chappel e Di Martino, 2006, pág. 30; de Haan, 2008, pág. 28) e isto deriva, em parte, do facto de o processo de normalização de um vocabulário para descrever estes conceitos no mundo laboral estar ainda em curso.

18. No entanto, e apesar das diferenças, existe um consenso geral de que a violência e o assédio no mundo do trabalho incluem não só aspetos físicos, como também aspetos psicológicos e sexuais (Centro de Saúde e Segurança no Trabalho do Canadá, 2016; American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014; Chappell e Di Martino, 2006; ver também secção 1.1.1). De acordo com a observação de uma fonte:

Num contexto de uma crescente atenção relativamente a esta questão, os especialistas em segurança no trabalho e outros analistas estão de acordo em que, em termos gerais, para abordar a violência no local de trabalho é necessário tratar de diversos aspetos além da agressão física em si. Os homicídios e outras agressões físicas fazem parte de um contínuo que inclui também a violência doméstica, a perseguição, as ameaças, o assédio, o *bullying*, o abuso emocional, a intimidação e outras formas de conduta que geram ansiedade, medo e um clima de desconfiança no local de trabalho. Fazem todos parte do problema da violência no local de trabalho. (Departamento de Justiça dos Estados Unidos, 2004, pág. 13.)

19. Por conseguinte, para evitar a confusão que supõem as diferenças linguísticas ou semânticas entre os diferentes termos específicos, no presente relatório irá utilizar-se a expressão «violência e assédio» para descrever o contínuo de comportamentos que resultam em danos físicos, psicológicos ou sexuais, em consonância com as conclusões da Reunião de Peritos que se irão analisar posteriormente (OIT, 2016a, Anexo I).

1.1. O que constitui violência e assédio no mundo do trabalho?

20. Embora várias normas internacionais do trabalho da OIT se refiram a diversas formas de violência e de assédio, em nenhuma destas se definiram essas formas, uma vez que a violência e o assédio não são o tema central de nenhum destes instrumentos.

21. Em 2003, a Reunião Tripartida de Peritos da OIT responsável pela elaboração do Repertório de Recomendações Práticas sobre a violência no local de trabalho no setor dos serviços e medidas para combater este fenómeno (OIT, 2004) adotou uma definição de violência no contexto do referido setor. No referido Repertório, a violência é definida como «qualquer ação, incidente ou comportamento que se desvia de uma conduta razoável, mediante a qual uma pessoa é agredida, ameaçada, humilhada ou lesionada por outra no exercício da sua atividade profissional ou como consequência

da mesma».¹ Em 2016, a Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho convocada pela OIT analisou a noção de violência proposta em 2003 e optou por um quadro mais abrangente. Conforme anteriormente mencionado, a Reunião de Peritos escolheu referir-se à «rubrica de “violência e assédio”» que entendia como «um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis que vão provavelmente resultar em sofrimento ou danos físicos, psicológicos ou sexuais». Os peritos também salientaram que «é importante distinguir entre as diversas formas de violência e de assédio e o contexto em que estas são produzidas, já que talvez sejam necessárias diferentes respostas» (OIT, 2016a, Anexo I).

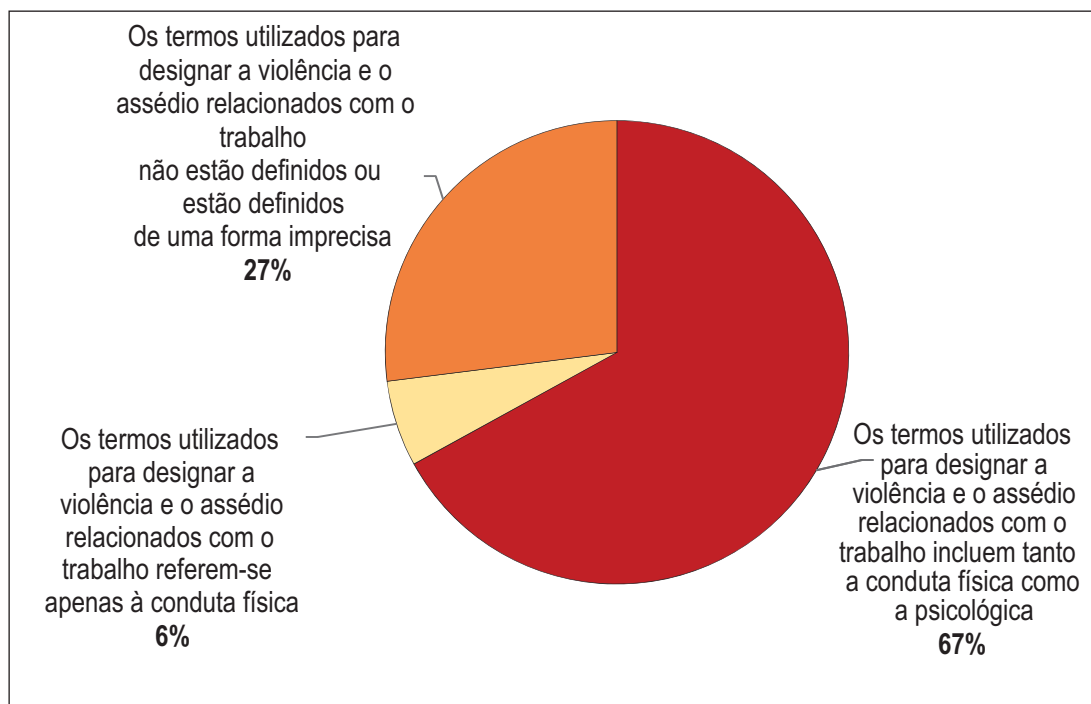
22. O estudo de 80 países realizado para preparar este relatório, revelou que 60 países regulam as formas físicas e psicológicas da violência e do assédio no mundo do trabalho, designando-as com uma variedade de termos tais como «assédio», «*bullying*», «*mobbing*», «violência», «abuso» e «maus tratos» (ver secção 4.2). Além disso, observou-se que 65 países tinham adotado também regras específicas em matéria de violência sexual e assédio sexual no mundo do trabalho (ver secção 4.1).

23. O inquérito mostrou que não há definições universais de violência e de assédio, uma vez que muitos dos diversos termos, tais como «violência», «assédio» e «*bullying*» são utilizados de forma sinónima, ou é utilizado o mesmo termo para designar ações diferentes.

24. Apesar de não existir uma definição universal, os componentes são comuns à grande maioria dos termos utilizados para designar a violência e o assédio psicológicos e físicos, como explicado mais pormenorizadamente em seguida:

- Nos 80 países estudados, as definições das diversas formas de violência e assédio incluem, maioritariamente, a conduta física e a conduta psicológica:
 - em 40 países, os termos utilizados para se referirem à violência e ao assédio relacionados com o trabalho incluem tanto a conduta física como a psicológica;
 - em quatro países, os termos utilizados para se referirem à violência e ao assédio relacionados com o trabalho incluem apenas a conduta física;
 - em 16 países, é abordada a conduta de violência e de assédio relacionados com o trabalho, mas os termos utilizados para a designar não são definidos ou definem-se apenas de uma forma imprecisa, pelo que não fica claro quando fazem referência à conduta física ou à psicológica (ver gráfico 1.1).

¹ Segundo o Repertório, «entende-se por “consequência direta” um vínculo claro com o exercício da atividade profissional, supondo-se que a referida ação, incidente ou comportamento ocorre posteriormente, dentro de um prazo de tempo razoável».

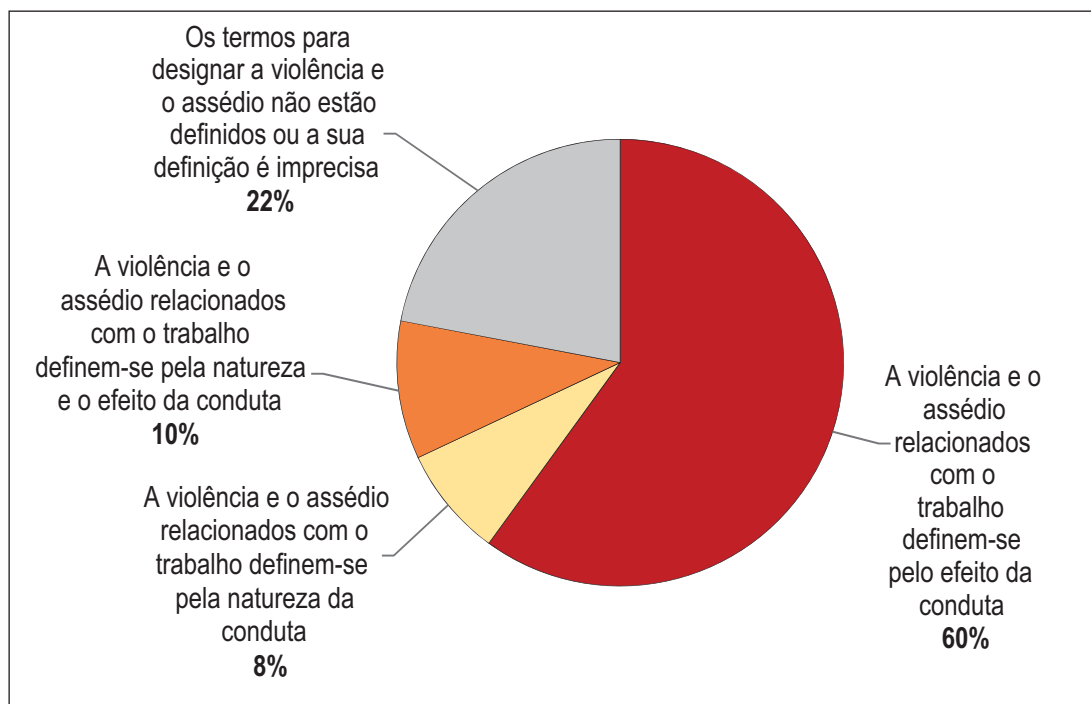
Gráfico 1.1. Componentes da violência e do assédio

Nota: A amostra consiste em 60 países: 15 países da África, 11 das Américas, dois dos Estados Árabes, dez da Ásia e Pacífico e 22 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

- Nos 80 países estudados, as definições das diversas formas de violência e assédio centram-se mais frequentemente no resultado ou no efeito da conduta (como um dano, ou a perda de dignidade) do que na própria conduta (por exemplo, bater, insultar, cuspir ou gritar):
 - em 36 países, a violência e o assédio relacionados com o trabalho são definidos pelo efeito da ação e não descrevem a natureza da conduta em si;
 - em cinco países, a violência e o assédio relacionados com o trabalho são definidos pela natureza da conduta, não sendo especificados os efeitos;
 - em seis países, a violência e o assédio relacionados com o trabalho são definidos pela natureza do ato e o seu efeito;
 - em 13 países, os termos utilizados para definir a violência e o assédio relacionados com o trabalho não estão definidos ou apenas se definem de uma forma imprecisa relativamente à natureza e ao efeito (ver gráfico 1.2).

Gráfico 1.2. Componentes da violência e do assédio



Nota: A amostra consiste em 60 países: 15 países da África, 11 das Américas, dois dos Estados Árabes, dez da Ásia e Pacífico e 22 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

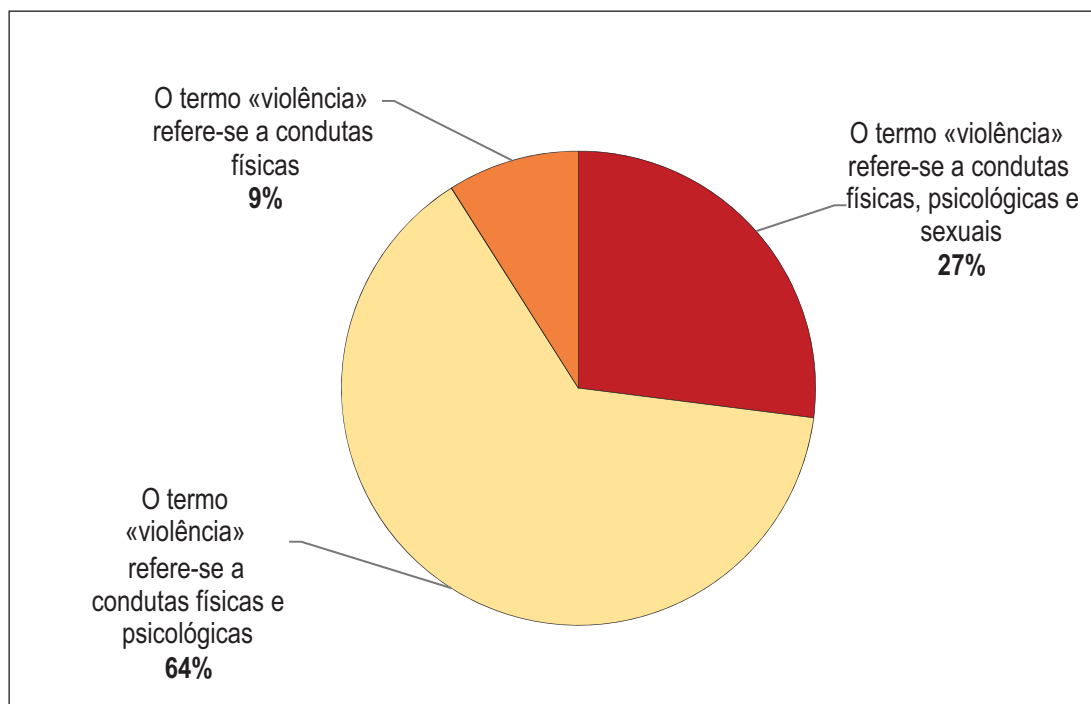
25. Deixar em aberto a definição da natureza exata da conduta permite abranger a gama completa de ações que podem causar danos físicos, psicológicos ou sexuais, incluindo as possíveis novas manifestações de violência e de assédio. Isto é coerente com as conclusões da Reunião de Peritos, no sentido em que o instrumento ou os instrumentos deveriam ser suficientemente flexíveis «para poder abordar as diferentes formas de violência e de assédio, assim como os diferentes contextos»; além disso, o instrumento ou os instrumentos «deveriam poder responder igualmente aos novos riscos e desafios que podem conduzir à violência e assédio no mundo do trabalho, como os que surgem como consequência da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 18).

26. Os termos mais comuns utilizados no âmbito da regulamentação da violência e do assédio no mundo do trabalho são analisados mais detalhadamente na secção seguinte.

1.1.1. Violência

27. Vinte e cinco dos 80 países estudados utilizam o termo específico «violência» nos seus quadros regulamentares sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho.

28. Quando o termo específico «violência» é definido em relação ao mundo do trabalho, abrange normalmente a violência física e psicológica e o assédio e, por vezes, a violência sexual e o assédio sexual (ver gráfico 1.3). Na totalidade, o inquérito determinou que, na sua descrição da violência relacionada com o trabalho, dez países incluem componentes físicos e psicológicos e três destes incluem também componentes sexuais (ver caixa 1.1).

Gráfico 1.3. Componente de uma definição de violência

Nota: A amostra consiste em 11 países: cinco países da África; três das Américas; zero dos Estados Árabes; um da Ásia e Pacífico e dois da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

Caixa 1.1

Definições legislativas e violência no local de trabalho

- ❑ De acordo com o Regulamento n.º 1504 de 2015 sobre a violência relacionada com o trabalho e perpetrada fora das horas de trabalho, estabelecido pela Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho, a violência relacionada com o trabalho é a cometida, por exemplo, por clientes e outros interlocutores e que consiste em que os/as trabalhadores/as se vêm expostos/as a agressões físicas, ameaças e tratamento insultuoso, incluindo ações de assédio.
- ❑ De acordo com o Código do Trabalho da Guiné de 2014, a violência no local de trabalho consiste em todas as situações nas quais um empregador ou um/a trabalhador/a é perseguido/a, ameaçado/a ou agredido/a psicologicamente ou fisicamente durante o desempenho das suas funções no local de trabalho.
- ❑ Em El Salvador, a Lei Especial Integral para uma Vida Livre de Violência para as Mulheres (Decreto n.º 520 de 2010) considera que os tipos de violência que podem ocorrer num «ambiente de trabalho» são os seguintes: violência económica, violência física, violência psicológica, violência emocional e violência sexual. Também define a «violência laboral» como as «ações ou omissões contra as mulheres, exercidas de uma forma repetida e que se mantêm no tempo, nos centros de trabalho públicos ou privados, que constituem agressões físicas ou psicológicas que infringem a sua integridade, dignidade pessoal e profissional, que criam obstáculos ao seu acesso ao emprego, promoção ou estabilidade no mesmo e que violam o direito a um salário igual para um trabalho igual».
- ❑ A Lei sobre os Direitos no Emprego nas Maurícias (n.º 33 de 2008) contém uma definição da violência no trabalho que inclui o assédio sexual, o assédio, as agressões, o abuso verbal, o *bullying* e o uso de gestos agressivos durante o trabalho ou como consequência do trabalho.

- ❑ O Código do Trabalho de 2008 de Burquina Faso dispõe que o empregador deve proibir todas as formas de violência física e psicológica no local de trabalho.
- ❑ A Lei sobre a regulamentação do trabalho no Ruanda (n.º 13 de 2009) define a violência de género como «qualquer ato de natureza física, psicológica ou sexual dirigido a uma pessoa, ou que possa prejudicar os seus bens com base no seu sexo», cuja consequência é interferir com os direitos dessa pessoa e afetar a sua integridade.
- ❑ No México, o regulamento federal de segurança e saúde no trabalho, de 2014, define a violência no local de trabalho como sendo os atos de *mobbing*, assédio ou maus tratos aos trabalhadores e trabalhadoras que podem causar danos à sua integridade e saúde.
- ❑ Na Bélgica, a lei relativa ao bem-estar dos trabalhadores no desempenho do seu trabalho, de 4 de agosto de 1996, define a violência no trabalho como qualquer ato através do qual um trabalhador ou trabalhadora seja ameaçado/a ou agredido/a psicológica ou fisicamente durante a execução do seu trabalho.
- ❑ O Código do Trabalho (lei n.º 2012-45) da Nigéria impõe ao empregador a obrigação de proibir qualquer forma de violência física ou psicológica exercida no âmbito das relações laborais.
- ❑ De acordo com o Código do Trabalho do Canadá (RSC (1985), c. L-2), a «violência no local de trabalho» constitui qualquer ação, conduta, ameaça ou gesto de uma pessoa dirigido a um trabalhador no seu local de trabalho que, de acordo com o que considerar razoável, possa provocar danos ou doença a esse empregado ou empregada.

29. Apenas um dos 80 países incluídos no inquérito descreve a «violência» como uma conduta exclusivamente física. Trata-se da República da Coreia, onde nas disposições relativas à «violência» se proíbe aos empregadores de agredir fisicamente os trabalhadores.²

30. Outros 14 países utilizam o mesmo termo «violência» na sua legislação laboral, mas não o definem.

31. A análise das definições do conceito de «violência» nos 80 países estudados revelou que seis destes países definem a violência pelo efeito que provoca na vítima, quatro definem estritamente pela natureza da conduta e um tanto pela natureza da conduta como pelo efeito que provoca na vítima.

1.1.2. Violência de género

32. Pode considerar-se que a violência física, psicológica e sexual tem por base o género se derivar da desigualdade das relações de poder entre os homens e as mulheres (OMS, 2009, pág. 3) ou se for cometida contra pessoas que não se ajustam aos papéis de género socialmente aceites (van der Veur et al, 2007, pág. 43).

33. A violência de género não é sinónimo de violência contra as mulheres. Dito isto, as mulheres e as raparigas são as principais vítimas da violência de género e os perpetradores são, na sua maioria, homens (UNFPA, 2009, pág. 7; EIGE, sem data). A violência de género pode ser exercida por homens e por mulheres, sobre homens e sobre mulheres, e as suas vítimas podem ser, por exemplo, homens com estilos de vida não convencionais quanto ao género, como os homens que são homossexuais, bissexuais ou trans, ou que são considerados como tal.³

34. Na sua Recomendação Geral n.º 19, o Comité da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) define a violência de

² Lei das Normas para o Trabalho n.º 5309 de 1997 (tal como alterada), da República da Coreia.

³ O neologismo «trans» abrange as identidades de género designadas, por exemplo, com os termos «transexual», «transgénero» e «travesti».

gênero como «a violência dirigida contra a mulher por ser mulher ou que afeta desproporcionalmente as mulheres» e explicita que esta violência «inclui atos que infligem danos ou sofrimento de índole física, mental ou sexual, ameaças de cometer esses atos, coação e outras formas de privação da liberdade», incluindo o «assédio sexual». De acordo com a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas de 1993, constitui violência sobre as mulheres «todo o ato de violência baseado no gênero do qual resulte dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres» e inclui entre esses atos «a violência física, sexual e psicológica perpetrada dentro da comunidade em geral, incluindo a violação, o abuso sexual, o assédio e a intimidação sexuais no local de trabalho».⁴ Outras definições similares encontram-se na Convenção do Conselho da Europa sobre a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (habitualmente referida como Convenção de Istambul) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, conhecida também como Convenção de Belém do Pará (OEA, 2012, pág. 19).

35. Ao definir as formas de violência de gênero, o *Manual das Nações Unidas de Legislação sobre Violência contra as Mulheres*, recomenda que a definição se aplique a todas as formas de violência contra as mulheres, entre outras, a violência doméstica, a violência sexual (incluindo a agressão sexual e o assédio sexual), práticas nocivas, tráfico e escravidão sexual (Nações Unidas, 2010, pág. 24).

36. Ainda quando a «violência de gênero» seja, por vezes, objeto de regulamentação em termos de legislação nacional,⁵ é mais comum que as formas específicas de violência de gênero relacionadas com o trabalho sejam abordadas no âmbito da legislação laboral ou da legislação contra a discriminação. As formas de violência de gênero que são comumente tratadas no contexto laboral são a violência sexual (particularmente o assédio sexual), a violência e o assédio por motivos relacionados com o sexo e a violência doméstica no local de trabalho ou relacionada com este.

37. A Reunião de Peritos da OIT realizada em 2016 concluiu que, para combater a violência no mundo do trabalho, era preciso «analisar especificamente as dimensões de gênero da violência» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 2). Por conseguinte, no presente relatório analisam-se as formas de violência e assédio que têm por base o gênero (isto é, as ações de violência exercida sobre os homens e as mulheres por motivos do seu gênero), assim como as formas específicas da violência experienciada por mulheres ou homens.

1.1.2.1. Violência sexual e assédio sexual

38. A violência sexual no mundo do trabalho é uma forma de discriminação sexual que pode combinar elementos de violência física e psicológica e incluir uma diversidade de comportamentos, que vão desde os comentários ou gestos não desejados e «brincadeiras» até ao contacto físico breve e agressão sexual (McCann, 2005, pág. 2). À semelhança do que acontece nas situações de violência de gênero em geral, embora seja certo que os homens e os rapazes podem ser vítimas de assédio sexual, na grande maioria dos casos denunciados as vítimas são mulheres e raparigas.

39. O assédio sexual é uma forma de violência sexual que ocorre comumente no mundo do trabalho e que é frequentemente categorizada de duas formas: o assédio sexual *quid pro quo* ou o assédio sexual que resulta de um «ambiente de trabalho hostil». O assédio sexual *quid pro quo* ocorre quando é exigido a uma trabalhadora ou a um trabalhador um serviço

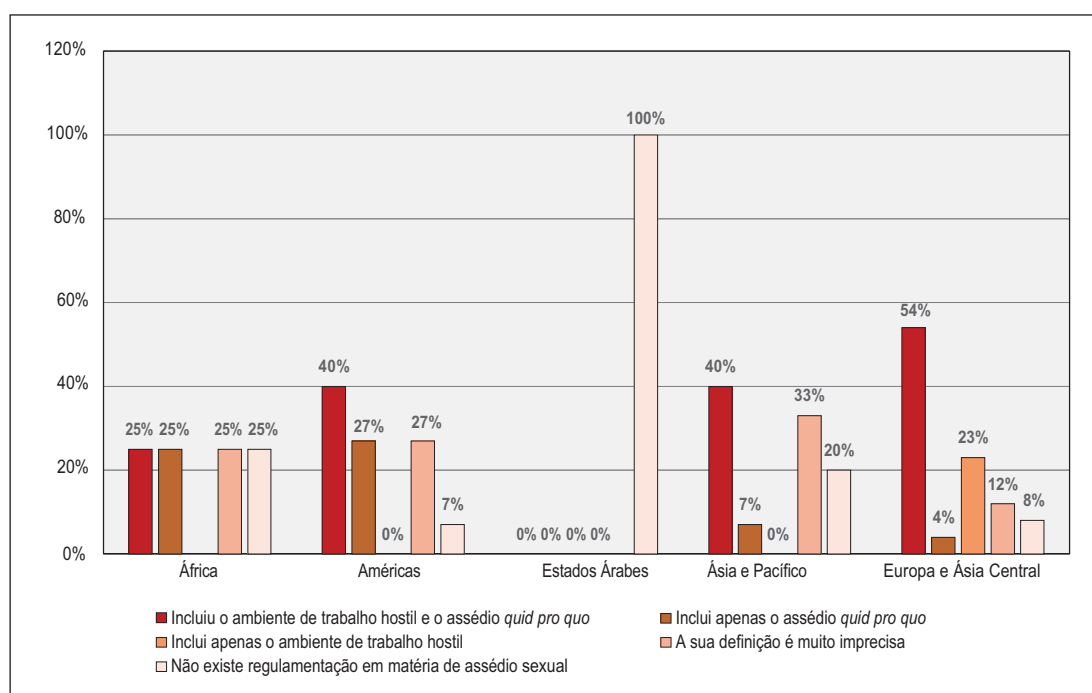
⁴ Assembleia Geral das Nações Unidas: Declaração sobre a Eliminação da Violência Sobre as Mulheres, 20 de dezembro de 1993, [A/RES/48/104](#)

⁵ Por exemplo, a lei da República n.º 9262 nas Filipinas.

sexual, cuja aceitação ou rejeição será determinante para que quem o exige tome uma decisão favorável ou, pelo contrário, prejudicial para a situação laboral da pessoa assediada. O assédio que deriva de um ambiente de trabalho hostil abrange todas as condutas que criam um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou humilhante. A Comissão de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR), no seu Estudo de Conjunto «considera que ao não existir uma definição e uma proibição claras tanto do assédio sexual *quid pro quo* como do derivado de um ambiente de trabalho hostil, não poderá afirmar-se que a legislação aborda efetiva e indiscutivelmente todas as formas de assédio sexual» (OIT, 2012a, parágrafo 791) (ver também a secção 3.1.1 do presente relatório).

40. Nos 65 países que regulam as questões relativas ao assédio sexual, incluídos entre os 80 países estudados para este relatório, o assédio é normalmente definido através da combinação de critérios sobre o assédio sexual *quid pro quo* e o assédio derivado de um ambiente de trabalho hostil. No total, 31 destes países (48 por cento) baseiam a sua definição simultaneamente no assédio derivado de um ambiente de trabalho hostil e no assédio sexual *quid pro quo*. A distribuição regional destes 31 países é a seguinte: 14 países (54 por cento) da Europa e Ásia Central; seis países (40 por cento) da Ásia e Pacífico; seis países (40 por cento) das Américas; cinco países (25 por cento) da África; e zero países dos Estados Árabes (ver gráfico 1.4).

Gráfico 1.4. Definição de assédio sexual, por região (percentagem dentro do grupo)



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

41. No total, seis países incluem apenas o ambiente hostil na definição de assédio sexual e 11 países incluem apenas o assédio *quid pro quo*. Outros 16 países apenas propõem definições de assédio limitadas e imprecisas que se centram maioritariamente na manifestação de avanços sexuais não desejados dirigidos a uma ou um colega de trabalho. Em 16 países, o assédio sexual no local de trabalho não se encontra regulado (ver secção 4.1.1).

42. O assédio sexual consequência de ambiente de hostil pode incluir condutas que não estão dirigidas a uma pessoa ou pessoas em particular, tal como a exibição de materiais pornográficos num local de trabalho.⁶

43. Em alguns países, as definições de assédio sexual incluem o assédio baseado no género ou o assédio com base na identidade de género (ver Secção 1.1.2.2). De acordo com a Comissão de Direitos Humanos de Ontário (Canadá):

[...] o assédio baseado no género é «qualquer conduta que imponha e reforce as normas heterossexuais tradicionais relativamente ao sexo». Com frequência, este assédio tem por objetivo forçar as pessoas a ajustar o seu comportamento aos «estereótipos sexuais tradicionais (homens dominantes, mulheres submissas)». Também se utiliza como «tática de *bullying*, frequentemente entre pessoas do mesmo sexo.» Ao contrário de outras formas de assédio sexual, o assédio baseado no género não está habitualmente motivado por um interesse de ordem sexual. Na realidade, este assédio nasce frequentemente da hostilidade e tem por objetivo fazer com que a pessoa hostilizada se sinta excluída do seu ambiente. Em alguns casos, o assédio baseado no género pode apresentar características similares às do assédio com base na orientação sexual ou às do *bullying* homofóbico.» (Comissão de Direitos Humanos de Ontário, 2011)

1.1.2.2. Violência e assédio baseado no sexo e no género

44. De acordo com a CEACR, na legislação de diferentes países, a discriminação de sexo, incluindo a violência e o assédio, podem referir-se estritamente às «características biológicas», ou pode incluir também «funções e responsabilidade que a sociedade atribui a determinado sexo (género)» (OIT, 2012a, parágrafo 782).

45. Uma forma comum de violência e assédio com base no sexo é o «assédio na maternidade», isto é, a prática que consiste em «assediar as mulheres por motivo da sua gravidez, do nascimento dos seus filhos ou de um problema de saúde relacionado com a gravidez ou o parto, ou aos trabalhadores que cuidam das suas responsabilidades familiares» (OIT, 2016d, pág. 57). Da mesma forma, o assédio com base no sexo pode exprimir-se no desenvolvimento de ambientes de trabalho hostis para as mulheres devido ao seu sexo, com manifestações como as «brincadeiras» depreciativas ou degradantes sobre as mulheres (o que pode frequentemente constituir uma forma de assédio sexual).

46. Uma forma comum de violência e assédio baseado no género é a violência e o assédio a homens e mulheres que têm estilos de vida não convencionais quanto ao género, por serem homossexuais, lésbicas, bissexuais ou trans.

1.1.2.3. Violência doméstica

47. A violência doméstica é um âmbito de regulamentação que está a registar uma rápida expansão no que respeita ao mundo do trabalho. Os termos «família» ou «relação doméstica» limitam-se geralmente aos que se encontram numa relação familiar entendida como tradicional, por exemplo, a que assenta nos laços de sangue ou do casamento, ou a que une os casais íntimos. No entanto, são cada vez mais os países onde se incluem na relação familiar as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos e outras pessoas que vivem no agregado familiar, ao ficarem compreendidas no âmbito de aplicação determinado pela sua exposição à violência e ao assédio na «esfera doméstica» (ver Secção 5.4 sobre a regulamentação das condições de trabalho doméstico).

48. De acordo com o estudo realizado pelo Banco Mundial sobre 127 países que têm leis sobre a violência doméstica (Banco Mundial, 2015), entende-se comumente que a violência

⁶ Condutas que são assinaladas, por exemplo, na legislação da Alemanha que reúne as diretivas que implementam o princípio de igualdade de tratamento (Lei Geral sobre a Igualdade de Tratamento, de 14 de agosto de 2006, na sua versão alterada).

doméstica abrange a violência física, a violência sexual, a violência psicológica e, cada vez mais, a violência económica.⁷

49. Em 20 dos 80 países estudados (25 por cento) para a preparação do presente relatório, a definição do conceito de violência económica inclui o comportamento de quem impede que uma pessoa integre um emprego ou que permaneça empregada. No Nepal, por exemplo, a definição de violência doméstica inclui o «abuso económico», entendido como a coação exercida por uma pessoa sobre o seu parceiro/a íntimo/a para lhe impedir o acesso a oportunidades de emprego e a recursos económicos.⁸ A Lei sobre a Violência Doméstica e Familiar no Brasil, conhecida como a Lei Maria de Penha,⁹ estabelece que a «violência patrimonial», isto é, qualquer conduta que tenha como efeito a retenção e a destruição parcial ou total dos instrumentos de trabalho da vítima, é uma forma de violência doméstica e familiar. Na República Dominicana¹⁰ e em França,¹¹ a violência económica reveste a forma de atos que provocam uma impossibilidade ou incapacidade para o trabalho durante um determinado período.

50. A Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), nas suas recomendações para a elaboração da legislação sobre a violência contra as mulheres e as raparigas, recomenda incluir uma definição de «violência doméstica», violência física e violência sexual e de «controlo coercivo», a qual se define como:

Qualquer ato ou padrão de atos de agressão, coação sexual, ameaças, humilhação e intimidação ou outra forma de abuso que seja utilizado para provocar danos, castigar ou atemorizar uma vítima. Este controlo inclui uma série de atos que têm por objetivo conseguir a subordinação e/ou a dependência das vítimas, isolando-a das fontes de apoio, explorando os seus recursos e capacidades para o benefício pessoal de terceiros, privando-as dos meios necessários para a sua independência, resistência e escape, e regulando o seu comportamento quotidiano.¹²

51. Segundo a ONU Mulheres, «ao substituir o termo “controlo coercivo” pelas expressões “violência psicológica” e “violência económica”, os Estados podem procurar efetivamente os comportamentos verdadeiramente danosos e evitar as consequências imprevistas da legislação».¹³

1.1.3. Violência física e assédio

52. Entre as noções úteis do conceito de violência física incluem-se «o emprego de força física contra outra pessoa ou grupo que produz danos físicos, sexuais ou psicológicos» (OIT et al., 2002, pág. 4) ou «é qualquer tentativa de lesão física ou agressão contra uma pessoa, incluindo um dano físico efetivo» (Chappell e Di Martino, 2006, pág. 30).

53. Por vezes, observa-se uma tendência para dar destaque aos incidentes em que um grande número de pessoas é atacado por armas de fogo no seu local de trabalho, particularmente

⁷ O Banco Mundial define a violência financeira ou económica como «qualquer conduta ou comportamento que envolve o uso e o abuso do consentimento do parceiro/a íntimo/a relativamente aos seus recursos financeiros ou bens, e que inclui a privação, retenção ou subtração de dinheiro ou bens, a utilização de outros meios para submeter ou tentar submeter financeiramente a mulher através do controlo dos recursos financeiros (Grupo Banco Mundial, 2015, pág. 20-21).

⁸ Lei sobre a Violência Doméstica do Nepal (Crime e Castigo), de 2009. Ver também a Lei sobre Proteção contra a Violência Doméstica do Quênia (Lei n.º de 2015).

⁹ Lei Federal n.º 11.340/2006.

¹⁰ Lei n.º 24 da República Dominicana de 1997, contra a Violência Intrafamiliar.

¹¹ Art.º 222-33-2-1, do Código Penal Francês.

¹² Consultar: <http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>.

¹³ *ibid.*

quando há vítimas mortais, e considerar que esses ataques são a forma de violência física por excelência (Denenberg and Denenberg, 2012). Sem dúvida, a violência mortal é um grande problema que suscita uma grande inquietação em alguns locais de trabalho;¹⁴ no entanto, as estatísticas disponíveis indicam que os homicídios apenas representam uma pequena proporção dos casos de violência física no mundo do trabalho a nível nacional (Departamento de Justiça dos Estados Unidos, 2001, pág. 2).

54. É também importante assinalar que as diversas formas de violência física no mundo do trabalho são denunciadas com menor frequência do que os casos de violência psicológica, conforme se analisa mais detalhadamente abaixo (Riedel e Welsh, 2016; Departamento de Justiça dos Estados Unidos, 2004; Eurofound, 2016, pág. 68).

55. As leis que tratam especificamente do local de trabalho raramente regulam de uma maneira estrita as formas físicas de violência e de assédio. Em todo o caso, quando regulam essas formas de violência e assédio, tendem a utilizar os termos «agressão física» ou simplesmente «agressão», sem definir o termo em si (ver Secção 4.2.1).¹⁵

1.1.4. Violência psicológica e assédio

56. A violência psicológica e o assédio são as formas de violência e assédio mais denunciadas no mundo do trabalho e abrangem uma diversidade de abusos verbais e não-verbais e atos de assédio psicológico e sexual, *bullying*, *mobbing* e ameaças (Forastieri, 2012, pág. 131). Podem também incluir a manipulação da reputação da pessoa, o seu isolamento, a retenção de informação e a atribuição de tarefas que não estão de acordo com as capacidades da pessoa, ou metas e prazos impossíveis de cumprir (Leyman, 1990; Milczarek, 2010, pág. 22).

57. O conceito «psicológico» na expressão «violência psicológica e o assédio», refere-se aos efeitos prejudiciais que tal conduta tem sobre a integridade psicológica da vítima.¹⁶ Este entendimento é refletido no termo «assédio moral», utilizado em França, cujo Código do Trabalho o define como os atos repetitivos que têm a finalidade ou o efeito de degradar as condições de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras de uma tal maneira que podem prejudicar o seu direito à dignidade, alterar a sua saúde física ou mental ou por em perigo o seu futuro profissional.¹⁷

58. Nas leis nacionais, a violência psicológica e o assédio podem definir-se tanto em termos abrangentes, o que determina uma proteção aplicável a todos os trabalhadores em virtude da utilização de termos como «*mobbing*»,¹⁸ «*bullying*»,¹⁹ «assédio»²⁰ (ver caixa 1.2), e «violência» (ver caixa 1.1), ou relativamente à existência de discriminação, caso em que

¹⁴ Considere-se, por exemplo, o recente homicídio de um médico na China cometido no seu local de trabalho, crime que foi classificado como «a manifestação mais recente da verdadeira epidemia de violência que está a assolar os hospitais do país» (Buckley, 2016).

¹⁵ Para efeitos do estudo sobre os 80 países, quando se utiliza o termo «agressão» e este não vem acompanhado de uma classificação como, por exemplo, «agressão psicológica», dá-se por assente que se refere a uma conduta puramente física.

¹⁶ O dano e o sofrimento psicológico podem resultar também no surgimento de sintomas físicos.

¹⁷ Ver também a Lei de 4 de agosto de 1996 relativa ao bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras na realização do seu trabalho, da Bélgica, e O Código do Trabalho da Guiné, de 2014.

¹⁸ Por exemplo, a Lei do Trabalho da Federação da Bósnia e Herzegovina e a Resolução n.º 472/2012 do Paraguai sobre o *mobbing*.

¹⁹ Por exemplo, o Código do Trabalho da Polónia, o Código do Trabalho do Chile e a Lei sobre Direitos no Trabalho das Maurícias, de 2008.

²⁰ Por exemplo, a Lei sobre Relações no Trabalho da Eslovénia, de 2013.

a legislação apenas protege a pessoa que é assediada por motivos de alguma diferença real ou percebida como, por exemplo, a raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, idade, deficiência e orientação sexual ou gênero.²¹

Caixa 1.2

Definição de *mobbing*, *bullying* e assédio: exemplos na legislação

- ❑ De acordo com a definição constante no Código do trabalho da Polónia, de 1974, na sua versão alterada, o *mobbing* abrange o assédio e a intimidação prolongados a um/a trabalhador/a, resultando numa avaliação diminuída das suas capacidades profissionais, ou visando humilhar ou ridicularizar, provocando o seu isolamento ou marginalização relativamente aos colegas de trabalho.
- ❑ A Lei sobre Relações no Trabalho da Eslovénia, de 2013, define o *mobbing* como qualquer comportamento errado ou claramente negativo ou insultuoso que se produz de uma forma repetida e sistemática contra um/a trabalhador/a ou trabalhadores/as a título individual no local de trabalho e em relação à atividade laboral.
- ❑ Na Austrália, considera-se que um trabalhador ou trabalhadora é vítima de *bullying* se «quando se encontra no seu local de trabalho, um indivíduo ou um grupo de indivíduos se comporta repetidamente e de uma forma injustificada com o trabalhador ou trabalhadora ou com um grupo do qual faz parte, e o referido comportamento cria um risco para a saúde e segurança deste»¹
- ❑ Na Turquia, o *bullying* é definido como ações dirigidas a uma pessoa com o objetivo de a desencorajar e excluí-la do seu ambiente de trabalho, incluindo ações que podem ter um caráter deliberado e que visam importunar essa pessoa.²
- ❑ De acordo com a Lei sobre Relações no Trabalho da Eslovénia, de 2013, o assédio define-se como qualquer comportamento impróprio associado a qualquer circunstância pessoal determinada, com o efeito ou a intenção de afetar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente intimidatório, agressivo, degradante, vergonhoso ou insultuoso.
- ❑ Na Papua Nova Guiné, o assédio é definido como qualquer comportamento não desejado e não solicitado que seja ofensivo, intimidatório ou humilhante. As formas mais comuns de assédio são o *bullying*, a agressão física e as ameaças.³

¹ Lei sobre a Equidade no Trabalho da Austrália (Australian Fair Work Act), 2009.

² Lei sobre a Instituição dos Direitos Humanos e Igualdade da Turquia (Lei n.º 6701 de 6 de abril de 2016).

³ Portaria n.º 20 Sobre o comportamento nas atividades económicas fora do trabalho no serviço público e outras disposições importantes relativas à dos trabalhadores, de 2014.

59. Os termos «*mobbing*» e «*bullying*» e, em menor medida «assédio», chegaram a ser utilizados de uma forma intercambiável em alguns países, independentemente do perpetrador destes atos (Einarsen, 2005, pág. 3; Einarsen e Skogstad, 1996, pág. 187; Zapf e Leymann, 1996, pág. 162). Assim acontece nos 80 países estudados neste relatório.

60. Os termos «assédio», «*bullying*» e «*mobbing*», não consideram geralmente as diferenças entre condutas físicas e não físicas²² (ver gráfico 1.1). Na definição destes termos fica em aberto a questão da natureza da conduta, natureza que é descrita com palavras como «conduta», «comportamento» ou «ato» que são suficientemente abrangentes para refletir tanto as ações físicas como as psicológicas. Assim, os termos «assédio», «*bullying*» e

²¹ Por exemplo, a Lei sobre a Equidade no Trabalho da África do Sul, de 1998, e a Lei contra a Discriminação da Croácia, de 2009.

²² O único dos países incluídos no inquérito que define um comportamento violento e abusivo em termos psicológicos é a Bósnia e Herzegovina que, na sua Lei sobre a Proibição da Discriminação (*BiH Official Gazette* n.º 59/09) descreve o termo «*mobbing*» como «qualquer tipo de assédio não físico». O assédio é definido geralmente de uma forma idêntica, mas a lei não especifica se esse comportamento é ou não físico.

«*mobbing*» tendem a ser definidas pelos efeitos de tais ações como, por exemplo, «um dano ou sofrimento físico» ou um «ambiente hostil» ou a «perda da dignidade».

61. Um inquérito relativo às definições de «assédio», «*mobbing*» e «*bullying*» realizado nos 36 países que definem a referida conduta, revelou que 30 destes (83 por cento) definem a violência pelo efeito que esta tem na vítima, cinco (14 por cento) definem a violência tanto pela natureza da própria conduta como pelo efeito que esta tem na vítima, e um país (3 por cento) define a violência unicamente pela natureza da conduta.

62. Em 11 dos 36 países (31 por cento) que definem «*mobbing*», «*bullying*» ou «assédio» (isto é, 31 por cento do total), especifica-se que, para ser incluído numa destas categorias, o comportamento deve ser «repetido», «persistente» ou suceder com frequência. Em 25 destes países (69 por cento), o comportamento pode incluir uma ação repetida ou limitar-se a apenas uma. Quando é exigido que o comportamento seja «repetido», tal exigência é mais frequente em relação ao «*bullying*»²³ ou ao «*mobbing*»,²⁴ embora possa também referir-se ao assédio²⁵, no entanto, não é necessário que seja “repetido”.

63. Durante a Reunião de Peritos, os peritos reconheceram que «a manifestação da violência e do assédio pode ser um acontecimento pontual ou recorrente» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 7).

1.1.5. Riscos psicossociais

64. A representação mais comum dos riscos e dos perigos psicossociais refere-se às características estruturais ou organizativas do trabalho de uma pessoa. A violência e o assédio psicológicos, físicos e sexuais também são considerados riscos psicossociais na legislação de vários países. O Acordo-Quadro Europeu sobre o Stress Ligado ao Trabalho, de 2004, reconhece que o assédio e a violência no local de trabalho são fatores potenciais de stress ligado ao trabalho, assim como o é também a exposição a comportamentos abusivos. A legislação de Itália,²⁶ El Salvador,²⁷ e dos Países Baixos,²⁸ também aborda o stress ligado ao trabalho, entre cujos fatores se incluem diversas formas de violência e assédio.

65. Além disso, existe uma crescente aceitação de que certos perigos psicossociais relacionados com a organização do trabalho podem ser tão prejudiciais que, quando afetam a dignidade, a segurança, a saúde e o bem-estar da vítima, se transformam em formas de violência e assédio. Na literatura especializada, estes perigos psicossociais denominam-se «violência estrutural», conceito que também engloba as formas de organização ou de estrutura do trabalho que expõe os trabalhadores e as trabalhadoras a situações de violência (Heiskanen, 2007, pág. 24). As cargas de trabalho excessivas, a falta de autonomia para a tomada de decisões, a baixa consideração pelo trabalho das pessoas, a rigidez dos procedimentos rotineiros do trabalho e a atenção insuficiente à manutenção de boas relações interpessoais podem considerar-se, em algumas circunstâncias, formas de violência estrutural (Banerjee et al., 2012, pág. 391; Bowie, 2012, pág. 2). Na República Bolivariana

²³ Por exemplo, a Lei sobre a Equidade no Trabalho da Austrália, de 2009 (na sua versão alterada de 2014).

²⁴ Por exemplo, a Lei sobre a Proibição da Discriminação da Bósnia e Herzegovina, *BiH Official Gazette* n.º 59 /09.

²⁵ Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho, RSO 1990, C. 01, de Ontário (Canadá).

²⁶ Decreto Legislativo de 9 de abril de 2008, n.º 81 que sistematiza a legislação italiana em matéria de saúde e segurança no local de trabalho.

²⁷ Decreto legislativo de El Salvador n.º 254, de 2010, que rege a Lei Geral de Prevenção de Riscos nos Locais de Trabalho.

²⁸ Por exemplo, a Lei sobre as Condições Trabalho, de 1999.

da Venezuela, por exemplo, as más condições de trabalho, como a degradação do ambiente de trabalho, o isolamento e a incapacidade de proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras profissões razoáveis de acordo com as suas capacidades, podem considerar-se formas de assédio.²⁹ Na Nova Zelândia, entende-se que há «*bullying* institucional» quando as normas, a cultura e a prática de uma organização permitem comportamentos que se revelam insultuosos ou que provocam um stress indevido, ou quando as estruturas, práticas, políticas ou requisitos do trabalho se traduzem num peso avassalador sobre o pessoal e o seu bem-estar é negligenciado. Entre os exemplos de normas aplicadas pelas organizações que constituem práticas injustas incluem-se o estabelecimento de objetivos impossíveis e a imposição de um volume de trabalho inviável ou com prazos pouco realistas.³⁰

1.2. Quem está envolvido na violência e no assédio no mundo do trabalho?

66. Potencialmente, qualquer pessoa pode ser vítima, ou cometer atos de violência e de assédio no mundo do trabalho. Nas suas conclusões, a Reunião de Peritos de 2016 indica que «a violência e o assédio podem manifestar-se de forma horizontal e vertical, ter origem em fontes internas ou externas (incluindo os clientes e outras terceiras partes e as autoridades públicas) no setor público ou privado, ou na economia formal ou informal»³¹ (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 4). De facto, os estudos realizados sobre esta questão indicam que a violência e o assédio horizontal são factos habituais. Um inquérito sobre assédio sexual realizado recentemente pelo Congresso de Sindicatos Britânicos (TUC) revelou que 54 por cento das pessoas inquiridas que declararam ter sido objeto de assédio sexual indicaram que os perpetradores eram colegas de trabalho, e que 3 por cento assinalaram que os perpetradores eram colegas de trabalho subalterno. Por outro lado, 17 por cento das pessoas consultadas declararam que os perpetradores eram as suas chefias diretas ou outros superiores hierárquicos (TUC, 2016b, pág. 15).

67. Vários instrumentos da OIT que abordam a violência indicam um amplo âmbito de aplicação.³²

1.2.1. Quem está abrangido pela legislação nacional relativa à violência e ao assédio no mundo do trabalho?

68. As leis relativas a questões laborais, à segurança e a saúde no trabalho (SST) e à não discriminação, assim como outras leis que abordam a violência no mundo do trabalho, preveem normalmente disposições sobre a violência e o assédio no trabalho que são aplicáveis apenas a pessoas no âmbito de uma relação formal de emprego. Assim acontece na maioria dos 80 países incluídos no estudo no qual este relatório se baseia. De uma forma geral, também ficam implicitamente incluídas no âmbito das referidas leis as pessoas que com outras formas atípicas de emprego,³³ mas não os estagiários, os aprendizes e

²⁹ Lei Orgânica de Prevenção, Condições e Meio Ambiente de Trabalho da República Bolivariana da Venezuela.

³⁰ WorkSafe New Zealand: *Best practice guidelines: Preventing and responding to workplace bullying*, fevereiro de 2014, pág. 13.

³¹ A violência «horizontal» ou «lateral» designa os atos de violência que ocorrem entre os elementos da direção ou entre os trabalhadores e a violência «vertical» refere-se aos atos de violência que ocorrem entre pessoas integradas em diferentes níveis hierárquicos.

³² Ver, por exemplo, a Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (N.º 111), (174 ratificações em 9 de fevereiro de 2017) e a Recomendação sobre a Infecção VIH e SIDA e o Mundo do Trabalho, 2010 (N.º 200).

³³ Com a exceção das pessoas em relações de emprego encoberto, de emprego por conta própria (dependente), emprego falso ou emprego classificado erradamente como independente.

outras pessoas que façam parte de uma relação de tipo assalariado, nem as pessoas indiretamente empregadas.

69. Alguns países excluem explicitamente do âmbito das proteções laborais contra a violência e o assédio os trabalhadores com formas atípicas de emprego. Por exemplo, em cinco dos 80 países estudados, as pessoas com emprego ocasional estão explicitamente excluídas das leis relativas à violência e ao assédio.

70. Alguns países incluem expressamente no âmbito da legislação os elementos que não fazem parte de uma relação laboral reconhecida, como os estagiários, os aprendizes, os contratantes independentes e os subcontratantes. Por exemplo, em 31 dos 80 países estudados as disposições relativas à violência e ao assédio aplicam-se explicitamente aos estagiários.

71. Vários países incluem os empregados potenciais e os candidatos a emprego no âmbito da proteção laboral contra a violência e o assédio.³⁴

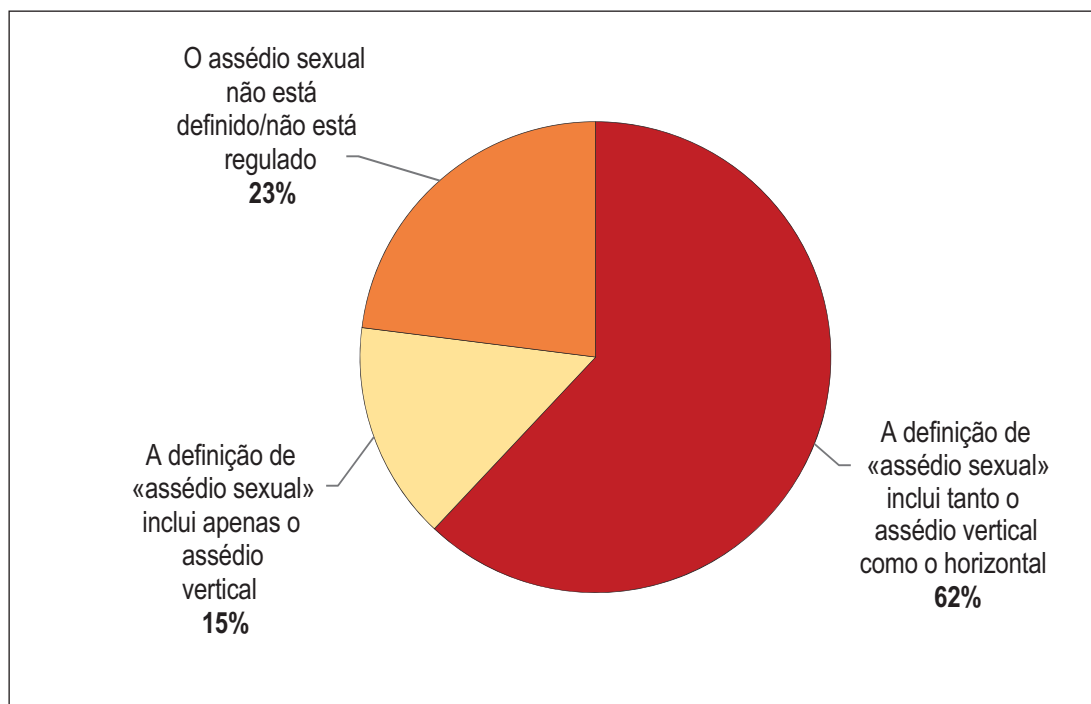
72. Frequentemente, e ainda que se trate de uma tendência decrescente, algumas categorias particulares de trabalhadores/as ficam excluídas do âmbito de aplicação da legislação laboral, ou estão abrangidas por normas menos rigorosas. Em algumas categorias, como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos (que são frequentemente excluídos das leis laborais e a maioria dos quais são mulheres), o défice de proteção pode afetar as mulheres de uma forma desproporcionada. Em 20 dos 80 países estudados, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos encontram-se à margem da legislação laboral, e em oito países excluem-se as trabalhadoras e os trabalhadores familiares não remunerados.

73. Por vezes, a legislação contra o assédio sexual protege as mulheres e não os homens, como acontece em sete dos países estudados para a preparação deste relatório. A CEACR considera que a cobertura da proteção contra o assédio sexual deveria abranger todos os trabalhadores, tanto homens como mulheres, não só no que respeita ao emprego e à ocupação, como também no que se refere à formação técnica e profissional, ao acesso ao emprego e às condições de emprego: (OIT, 2012a, parágrafo 793).

74. A maioria dos países cobrem o assédio sexual, tanto o vertical como o horizontal. Algumas das leis que abordam o assédio sexual no local de trabalho, definem-no como sendo perpetrado apenas por um empregador, deixando assim uma lacuna face à proteção do assédio sexual perpetrado pelos colegas de trabalho. No que respeita ao assédio sexual, 50 dos 80 países analisados (62 por cento) estabeleceram proteções relativamente ao assédio sexual tanto horizontal como vertical, e 12 (15 por cento) preveem apenas a proteção dos trabalhadores face ao assédio sexual vertical. (Ver gráfico 1.5).

³⁴ Por exemplo, a Lei do Trabalho da Federação da Bósnia e Herzegovina, a Lei contra o Assédio Sexual das Filipinas (1995) e a Lei sobre o Emprego e Relações Laborais da República Unida da Tanzânia (Lei n.º 6 de 2004).

Gráfico 1.5. Definição de assédio sexual, por região (percentagem dentro do grupo)



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

75. A violência de terceiros é um fenómeno relativamente comum, em particular nos setores da saúde, da educação, da hotelaria e do transporte e é cometida tanto por clientes como por membros da população em geral com quem os trabalhadores e as trabalhadoras podem entrar em contacto. No inquérito recentemente realizado pelo TUC, 17 por cento das mulheres que informaram ter sofrido assédio³⁵ declararam que os perpetradores eram terceiros (no comércio a retalho este número elevou-se a 11 por cento e nos serviços médicos e de saúde a 9 por cento (TUC, 2016b, pág. 15). O risco de sofrer assédio por parte de terceiros pode ser mais elevado para as pessoas que trabalham de noite e para quem trabalha em situações de isolamento. Vários países incluem a violência de terceiros no âmbito da violência no local de trabalho.³⁶

³⁵ No total, 52 por cento das mulheres inquiridas indicaram que já tinham vivenciado alguma forma de assédio sexual numa situação relacionada com o trabalho (TUC, 2016b, pág. 33).

³⁶ Ver, por exemplo, Regulamento n.º 1504 de 2015 sobre a violência relacionada com o trabalho e cometida fora das horas de trabalho estabelecido pela Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho e a Lei sobre as Relações de Emprego da Nova Zelândia, de 2000.

1.3. Onde se manifesta a violência e o assédio no mundo do trabalho?

76. O atual debate normativo da OIT enquadra-se no tema «A violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho». A Reunião de Peritos de 2016 chegou à seguinte conclusão: «Considera-se que o mundo do trabalho não só abrange o local de trabalho físico tradicional, como também o trajeto para e do trabalho, os eventos sociais relacionados com o trabalho, os espaços públicos, incluindo para os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal, tais como os vendedores ambulantes, e ao domicílio, particularmente os trabalhadores no domicílio, os trabalhadores domésticos e os tele-trabalhadores.» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 5).

77. No mundo do trabalho há também espaços em que as pessoas se podem vincular com o seu local de trabalho por intermédio da tecnologia. Dito isto, a Reunião de Peritos chegou à conclusão de que «a utilização indevida da tecnologia também é reconhecida como uma fonte de preocupações» e que todos os novos instrumentos normativos deveriam «poder responder também aos novos riscos e desafios que podem conduzir à violência e ao assédio no mundo do trabalho, como os que surgem como consequência da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 3 e 18).

78. Esta noção do «mundo do trabalho» é pertinente para os trabalhadores de qualquer país, tendo em conta as suas realidades. Por exemplo, no inquérito realizado recentemente pelo TUC das pessoas que declararam ter sofrido assédio sexual:

[...] uma minoria significativa (14 por cento) indicou também que o assédio tinha ocorrido num evento social relacionado com o trabalho, como, por exemplo, uma festa de Natal;

Uma em cada 20 mulheres disse que o assédio tinha ocorrido fora do próprio local de trabalho, por exemplo, enquanto assistia a uma conferência.

Mostrou-se que a probabilidade de indicar que tinham sido objeto de assédio sexual no trajeto para ou do trabalho era significativamente maior em mulheres mais jovens (18 a 24 anos) que entre as restantes mulheres (respetivamente 11 e 3 por cento do total das mulheres inquiridas) (TUC, 2016a, pág. 17-18).

79. O âmbito substantivo de aplicação de vários instrumentos da OIT que tratam da SST é abrangente e ultrapassa a dimensão puramente física do local onde o trabalho é realizado, de maneira a compreender, por exemplo:

- ❑ não só as ocorrências «no decurso do trabalho», mas também as que estão «relacionadas com o trabalho»;³⁷
- ❑ os «acidentes de trajeto», definidos como os que ocorrem «no percurso direto entre o local de trabalho e a residência do trabalhador, o local onde o trabalhador faz as suas refeições ou o local onde o trabalhador recebe a sua remuneração»;³⁸
- ❑ quaisquer acidentes «sofridos durante as horas de trabalho, no local de trabalho ou perto deste ou em qualquer lugar onde o trabalhador não se encontraria se não fosse devido ao seu emprego, seja qual for a causa do acidente».³⁹

³⁷ Artigo 1 do *Protocolo de 2002 da Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981*, no qual se define o conceito de «acidente de trabalho» (12 ratificações em 9 de fevereiro de 2017).

³⁸ *ibid.*

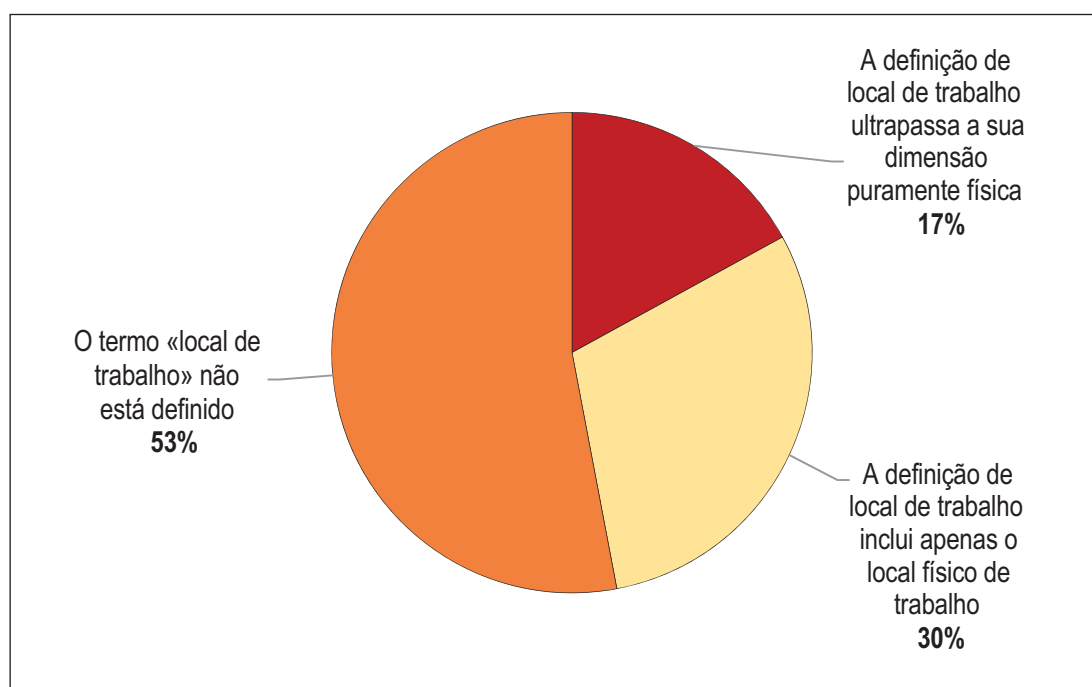
³⁹ parágrafo 5, a) da *Recomendação sobre as Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças. Profissionais, 1964* (N.º 121).

1.3.1. Conceito de “local de trabalho” definido na legislação nacional relativa à violência e ao assédio no mundo do trabalho

80. Nas legislações nacionais, o âmbito de uma determinada proteção define-se utilizando expressões tais como «no local de trabalho» ou «durante o trabalho ou em relação a este». Muitos países não definem necessariamente na sua legislação o conceito de «local de trabalho». No entanto, um número crescente de países está a tornar mais abrangente o alcance da noção de «local de trabalho» com a finalidade de se ajustarem às realidades e aos contextos onde se produzem os atos de violência e de assédio. Quando a noção de «local de trabalho» é abrangente e não se limita ao local de trabalho físico, inclui normalmente outras circunstâncias ou contextos, como os retiros realizados em contexto de trabalho, os eventos sociais realizados depois do horário de trabalho e as deslocações diárias.⁴⁰

81. Em pelo menos 14 dos 80 países estudados para a preparação deste relatório (17 por cento), o alcance da noção de «local de trabalho» na legislação relativa à violência e ao assédio no local de trabalho é explicitamente mais amplo do que o espaço físico no qual a atividade laboral se desenvolve. No entanto, em 24 dos 80 países estudados (30 por cento), as leis laborais aplicam-se apenas ao local de trabalho físico.⁴¹ Em 42 países (53 por cento), o termo «local de trabalho» não foi definido ou, se o foi, a sua definição é demasiadamente imprecisa para se poderem extrair conclusões (ver gráfico 1.6).

Gráfico 1.6. Definições de local de trabalho nas leis relativas à violência



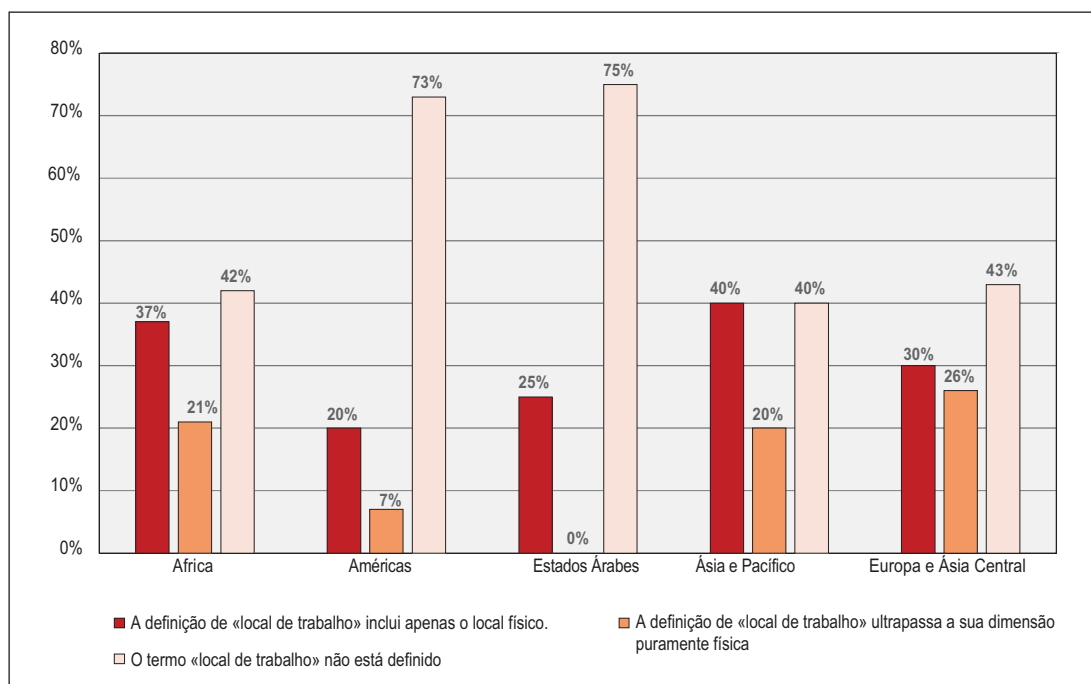
Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

⁴⁰ Ver, por exemplo, a Lei sobre a Proteção contra o Assédio a Mulheres no Local de Trabalho do Paquistão, e a Lei sobre o Assédio Sexual a Mulheres no Local de Trabalho (prevenção, proibição e resolução) da Índia, de 2013.

⁴¹ Ficam assim excluídos, por exemplo, os eventos sociais relacionados com a atividade laboral que ocorrem fora dos próprios locais de trabalho e também as deslocações para e do trabalho. Em contrapartida, em função da interpretação da noção de trabalho realizada pelos tribunais ou outras entidades de cada país, existe a possibilidade de incluir ou excluir os eventos sociais relacionados com a atividade laboral que ocorram nos locais de trabalho, as deslocações de e para trabalho, o trabalho a domicílio ou os espaços públicos no caso dos trabalhadores e trabalhadoras cuja atividade laboral é desenvolvida em tais espaços.

82. Do ponto de vista regional, o alcance do local de trabalho, de acordo com a legislação, é explicitamente mais amplo do que o simples local de trabalho físico em seis países da Europa e Ásia Central (26 por cento), quatro países da África (21 por cento) e três países da Ásia e Pacífico (20 por cento), um país nas Américas (7 por cento) e nenhum dos países dos Estados Árabes incluídos no estudo (ver gráfico 1.7).

Gráfico 1.7. Definições de local de trabalho nas leis relativas à violência, por região geográfica (percentagem dentro do grupo)



Nota: A amostra para este gráfico consiste em 76 países: 19 da África; 15 das Américas; quatro dos Estados Árabes; 15 da Ásia e Pacífico e 23 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

83. Em alguns casos, o significado de «local de trabalho» está especificado na jurisprudência, que nos países regidos pelo direito consuetudinário (a *common law*) tem um carácter vinculativo. Por exemplo, os tribunais dos Estados Unidos determinaram que o assédio cometido durante um curso de formação profissional, uma festa patrocinada pela empresa onde a vítima trabalha ou num parque de estacionamento automóvel situado fora do recinto do local de trabalho ou em qualquer outro local onde os membros do pessoal da empresa podem socializar e interagir entre si, podem gerar um ambiente hostil.⁴²

84. O *bullying* por via de dispositivos eletrónicos (*cyberbullying*) é uma nova expressão de violência e de assédio psicológico e sexual. Os resultados de um estudo realizado entre os trabalhadores de algumas universidades do Reino Unido indicam que «o *cyberbullying* através do correio eletrónico, das mensagens de texto e das publicações na Internet é tão comum no local de trabalho como o *bullying* convencional» (Universidade de Sheffield, 2012). Adicionalmente, no recente inquérito do TUC, uma em cada 20 mulheres indicou

⁴² Ver os casos *Lapka contra Chertoff*, 517 F.3d 974 (7th Cir. 2008), *Ferris contra. Delta Airlines, Inc.*, 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001), *Doe contra Oberweis Dairy*, 456 F.3d 704, 715-16 (7th Cir. 2006), *Moring contra Arkansas Department of Correction*, 243 F.3d 452 (8th Cir. 2001), *Dowd contra United Steelworkers of America*, 253 F.3d 1093 (8th Cir. 2001).

que o assédio sexual de que tinha sido vítima havia sido cometido através de correio eletrónico ou 'on line' (TUC, 2016b, pág. 8).

85. O *cyberbullying* é um problema que é necessário combater, porque é habitualmente anónimo e pode ser cometido dentro ou fora do local de trabalho físico, o que gera confusão sobre se o *cyberbullying* está ou não de facto relacionado com o mundo do trabalho.

86. Alguns países, como a Austrália, Bósnia e Herzegovina, França, Índia, Paquistão e África do Sul, já trataram na sua legislação a questão do *cyberbullying*, um problema que, de uma forma geral, não é específico do local de trabalho. A Lei de Alteração da Legislação sobre a Discriminação por Motivos de Sexo e de Idade da Austrália (2011) abordou o *cyberbullying* através da ampliação da proteção contra o assédio sexual, concretamente mediante a inclusão do assédio cometido através das novas tecnologias, como a Internet, as redes sociais e as mensagens de texto.⁴³

⁴³ Ver também a Lei sobre a Tecnologia de Informação da Índia, n.º 21 de 2000 (na sua versão alterada de 2008) e a Lei sobre a Proteção contra o Assédio da África do Sul, n.º 17 de 2011.

Capítulo 2

Compreender a violência e o assédio no mundo do trabalho: impacto, causas, fatores de risco e grupos particulares

87. A violência e o assédio são altamente contextuais e são habitualmente impulsionados por forças que operam tanto no mundo do trabalho como na sociedade em geral, como, por exemplo, as normas de gênero, as normas culturais e sociais e a discriminação.

88. Considera-se que um desequilíbrio de poder no local de trabalho é uma «dimensão central» do *bullying*, o que se pode verificar quando um diretor de uma empresa utiliza o seu poder institucional para importunar (to *bully a worker*) um trabalhador (Einarsen, 2005). A violência e o assédio podem também decorrer do poder informal exercido por um grupo dominante num local de trabalho, como acontece no «*mobbing* vertical no local de trabalho», quando os trabalhadores assediam as suas chefias (Hershcovis e Barling, 2010, pág. 28; Shallcross, 2003, pág. 52). Na dinâmica do poder também têm influência fatores como o gênero, a raça e a classe social, como é o caso do «assédio sexual de contrapoder», em que um estudante assedia uma professora ou um subalterno assedia um superior de uma raça ou grupo étnico que não goza de uma posição privilegiada na sociedade (Rospenda et al., 1998, pág. 40; Lampman et al., 2009).

89. A dimensão de gênero¹ está profundamente ligada às relações de poder e o equilíbrio tradicional do poder favorece os homens (Holmes e Flood, 2013). A chegada de uma mulher a um setor tradicionalmente dominado pelos homens pode alterar as relações de poder existentes (Ness, 2012, pág. 664) e alguns homens podem reagir reafirmando o seu domínio com comportamentos de assédio sexual (McLaughlin et al., 2012). A imposição dos papéis de gênero também acontece em detrimento dos homens com estilos de vida não convencionais quanto ao gênero, uma vez que «a cultura [heterossexual] dominante faz pagar um preço muito elevado aos que são considerados inferiores no paradigma da masculinidade» (Kimmel, 2004, pág. 193).

90. A cultura do local de trabalho pode promover ou questionar as manifestações de poder negativas e as normas de gênero (Holmes e Flood, 2013, pág. 5). Por esta razão, a Reunião de Peritos assinalou a importância desta questão, concluindo que a prevenção da violência e do assédio «deveria abordar a cultura negativa na sociedade e no local de trabalho» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 21).

91. Dentro de determinados contextos culturais e sociais, a violência e o assédio podem chegar a ser «normalizados», isto é, considerados como uma parte normal e inquestionável

¹ «Enquanto os papéis de sexo nos são impostos pela natureza (através das diferenças fisiológicas e anatómicas básicas entre as mulheres e os homens), os papéis de gênero são usualmente definidas pela sociedade (por exemplo, os comportamentos/funções que a sociedade considera como sendo *masculinos* ou *femininos*)», em UNESCO Zâmbia: *Gender Sensitivity*, Module 5, Doc. ED.99/WS/14, fevereiro de 2000.

do trabalho diário (Baby et al., 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; Rasmussen et al., 2013; Keogh and Byrne, 2016, pág. 32; Baines and Cunningham, 2011). Reconhecendo esta dinâmica, a Reunião de Peritos concluiu que a «violência e o assédio não devem ser considerados «parte do trabalho», como acontece com demasiada frequência no caso dos docentes e dos trabalhadores e trabalhadoras dos setores da saúde e dos transportes, entre outros...» Também destacaram o facto de que «os trabalhadores, particularmente as mulheres, estão em risco quando se espera que prestem serviços sexuais, ou que sejam objeto de assédio em troca de conseguir um trabalho ou uma promoção, para manter um emprego ou para aceder ao seu salário» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 11).

92. A discriminação motivada numa diferença, seja esta real ou percecionada, pode ser outro importante fator de violência e assédio. Isto ocorre quando os perpetradores classificam os seus colegas de trabalho em «grupos de integração» e «grupos de exclusão»² para classificar as pessoas que, no seu entender, merecem ser objeto de violência e assédio no local de trabalho (Baxter e Wallace, 2009; Monks e Coyne, 2011; Omari e Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry e Latoo, 2009; Mason, 2002). Pode dizer-se, portanto, que «certas formas de violência – a violência racista, a violência homofóbica e a violência de género – estão inevitavelmente interrelacionadas, ainda que ligeiramente, no sentido em que todas estas se apoiam numa hierarquização da diferença» (Mason, 2002, pág. 43-44).

2.1. Prevalência da violência e do assédio no mundo do trabalho

2.1.1. Violência sexual e assédio sexual

93. A violência sexual e o assédio sexual são uma realidade frequente na vida dos trabalhadores de todo o mundo, especialmente das trabalhadoras; o assédio sexual é, de facto, a forma de violência laboral mais denunciada. No âmbito de um estudo realizado na África do Sul, 77 por cento das mulheres entrevistadas indicaram que tinham sofrido de assédio sexual em algum momento da sua vida laboral (CSI, 2008a). Outro estudo inédito realizado em 2013, na Etiópia,³ por uma rede global de trabalhadores agrícolas e de defesa dos direitos ambientais, revelou a alta proporção de casos de assédio sexual nas explorações agrícolas da África oriental, incluindo a República Unida da Tanzânia, onde 89 por cento das mulheres entrevistadas num total de 20 explorações agrícolas disseram que tinham presenciado pelo menos um incidente de assédio sexual, e do Quênia, onde 90 por cento das pessoas entrevistadas no quadro de um estudo indicaram que o assédio sexual era o problema mais difícil que as mulheres tinham de enfrentar no setor das flores cortadas (Jacobs et al., 2015, pág. 401).

94. Um inquérito sobre o assédio sexual realizado em 2016 pelo TUC revelou o seguinte:

Os comentários de natureza sexual relativos a outras mulheres foi o comportamento assinalado pela maioria das pessoas inquiridas (35 por cento). Outro comportamento frequente era contar anedotas e fazer comentários de carácter sexual (32 por cento e 28 por cento, respetivamente). Quase um quarto das pessoas entrevistadas disse que tinha vivenciado contactos não desejados. Um por cento das mulheres indicou que tinha sofrido uma agressão sexual grave ou violação no trabalho. Cerca de uma em cada dez mulheres informou ter visto materiais pornográficos expostos no local de trabalho. (TUC, 2016b, pág. 14).

² Ferrante (2015) «define os grupos de integração» como «qualquer grupo ao qual uma pessoa pertence e admira ou com o qual se sente identificada ou ao qual é leal» e os «grupos de exclusão» como «qualquer grupo ao qual uma pessoa não pertence» (págs. 370 e 372).

³ Global Horticultural Workers' and Environmental Rights Network: *Best practices for combating sexual harassment at the workplace in the horticulture industry in the East African Region*, relatório inédito (Kampala, 2013).

95. Um estudo baseado em entrevistas realizadas a 428 homens de cinco países da América Central, incluindo o Panamá e a República Dominicana, descreve a forma como o comportamento masculino de «apropriação» ou «conquista» da mulher abre caminho para o assédio sexual no trabalho (OIT, 2013a, pág. 29 e 30). Além disso, as investigações indicam que os homens que gozam de mais apoio dos seus colegas no caso de cometer violência sexual são os mais propensos a passar ao ato (Humphrey e Kahn, 2000).

96. Um estudo realizado em oito países da África sugere que a falta de representação feminina nos grupos de trabalhadores pode explicar, em parte, o porquê das questões da igualdade entre os homens e as mulheres estarem em grande medida ausentes das iniciativas de negociação coletiva relacionadas com a violência e o assédio no local de trabalho (Shindondola-Mote e Kalusopa, 2011). Um estudo realizado em Portugal, em 2015, revelou que a incidência do assédio sexual é mais elevada entre pessoas cujos contratos de trabalho conferem uma «escassa segurança ou estabilidade no emprego» (as categorias incluídas neste conceito geral eram os trabalhadores ocasionais sem contrato, os estagiários remunerados ou não, e as pessoas com contratos a termo (Torres et al., 2016, pág. 13).

2.1.2. Violência e assédio com base no sexo e no género

97. Os dados recolhidos em todo o mundo mostram que as trabalhadoras grávidas, assim como as mulheres e os homens que regressam de uma licença de maternidade ou paternidade ou de uma licença parental, podem sofrer assédio por parte dos seus colegas de trabalho, dos seus subalternos ou dos seus superiores (OIT, 2016d). Os pedidos de pausas para a amamentação ou outras disposições favoráveis à conciliação trabalho vida familiar podem também resultar em tratamentos humilhantes, violência psicológica, deslocalização do posto de trabalho e outras medidas de pressão que visam isolar as trabalhadoras e os trabalhadores e forçá-los a demitirem-se (Giunti, 2015; Addati et al., 2014; Masselot et al., 2012).

98. As pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexuais (LGBTI) relatam uma incidência consideravelmente maior da violência no local de trabalho, comparativamente aos trabalhadores que não são LGBTI. Um inquérito realizado no Reino Unido mostrou que enquanto apenas 6,4 por cento dos heterossexuais indicaram que tinham sido intimidados no local de trabalho, 13,7 por cento dos homens homossexuais, 16,9 de lésbicas e 19,2 dos bissexuais eram objeto de intimidação (Hoel et al., pág. 11). Os dados da África do Sul, Argentina, Costa Rica, França, Hungria, Índia, Indonésia, Montenegro e Tailândia indicam que as pessoas LGBTI vivenciam frequentemente discriminação e assédio na educação, no acesso ao emprego e durante todo o ciclo de emprego (OIT, 2015c, pág. 1).

2.1.3. Violência física e assédio

99. A violência física e o assédio são frequentemente assinalados nas profissões em que os trabalhadores lidam diretamente com o público, como a educação, os cuidados de saúde, o trabalho social, a administração pública e os serviços de alojamento e restauração. No Quebec, Canadá, durante o período de 2007-2008, a taxa de exposição à violência física numa ampla amostra de 69.000 trabalhadores de diversos setores económicos foi de 1,9 por cento. No entanto, os setores da saúde e da educação registaram uma proporção muito mais elevada (Vázina et al., 2011). Um estudo realizado em 2012, na Alemanha, revelou que 56 por cento do pessoal dos cuidados de saúde e de proteção social foi vítima de violência física (Schablon et al., 2012). De acordo com o sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, realizado em 2016 pelo Eurofund, 2 por cento dos trabalhadores e das trabalhadoras de 28 países europeus estiveram expostos a atos de violência física durante os doze meses anteriores à data da realização do inquérito, e algumas profissões e setores registaram percentagens mais elevadas, como 5 por cento no setor dos serviços e vendas e 7 por cento no setor da saúde (Eurofund, 2016, págs. 68-70).

2.1.4. Violência psicológica e assédio

100. Na atualidade, a forma mais denunciada de comportamento social adverso⁴ no local de trabalho em 28 países da Europa é o *bullying*/assédio (5 por cento das pessoas afetadas nos últimos 12 meses) (Eurofound, 2016, pág. 68).

101. Um estudo realizado nos Estados Unidos, em 2014, pelo Workplace Bullying Institute, estimou que mais de 36 milhões de pessoas (27 por cento do total de trabalhadores norte-americanos) tinham sido objeto de «conduta abusiva» no trabalho durante a sua vida ativa (Workplace Bullying Institute, 2014, pág. 3).

102. Na Bélgica, levaram-se a cabo estudos que revelam que, no período 2000-2010, entre 10 e 15 por cento dos trabalhadores denunciaram ter sido assediados (van der Plancke, na imprensa). Em França, em 2005, 8 por cento das mulheres e 7 por cento dos homens declararam ter sido objeto de assédio moral no trabalho (Lerouge, 2010, págs. 109-110). Os estudos sobre os trabalhadores e as trabalhadoras no setor dos serviços da Argentina e no setor dos cuidados de saúde do Ruanda também mostraram que a violência psicológica tem uma maior incidência do que a violência física (Wlosko et al., 2014; Newman et al., 2011). Um inquérito representativo de 4 580 empresas do Japão, realizado em 2012, revelou a magnitude do problema, uma vez que 45,2 por cento dos trabalhadores informaram que tinham sofrido do denominado «abuso de poder» (outro termo para designar o assédio psicológico) (Lerouge e Naito, 2016). Na Austrália, uma fonte estimou que a incidência do *bullying* no trabalho se situa entre 22 e 33 por cento (Parlamento da Commonwealth da Austrália, 2012, pág. 9).

2.2. Impacto da violência e do assédio no mundo do trabalho

103. Na Reunião de Peritos, os participantes concluíram que a violência e o assédio afetam «as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas» e que também têm «repercussões na participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir que as mulheres integrem o mercado de trabalho, especialmente nos setores e trabalhos dominados pelos homens, e que permaneçam nestes» Os peritos também indicaram que a violência e o assédio «pode debilitar a tomada democrática de decisões e o Estado de Direito» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 1).

2.2.1. Impacto nos trabalhadores

104. A violência física e o assédio podem deixar cicatrizes físicas evidentes, mas deixam também cicatrizes emocionais que requerem reabilitação e aconselhamento de especialistas. A violência e o assédio nos planos psicológico e sexual podem produzir efeitos tais como ansiedade, depressão, cefaleias, transtornos do sono, o que tem repercussões negativas no desempenho laboral (Caponecchia e Wyatt, 2011; Cihon e Castagnera, 2011, pág. 177).

105. Um inquérito realizado pelo Eurofund em 2013, revelou que, depois de serem objeto de violência física, os trabalhadores e as trabalhadoras têm três vezes mais probabilidades de entrar em depressão e o dobro de probabilidades de sofrer de stress. Os trabalhadores e as trabalhadoras que foram vítimas de *bullying* ou de assédio têm quatro vezes mais probabilidades de entrar em depressão, três vezes mais probabilidades de enfrentar

⁴ A expressão «comportamento social adverso», estabelecida pelo Eurofound, inclui, por exemplo, a violência e o *bullying*/assédio no local de trabalho” (pág. 64).

problemas para dormir e o dobro de probabilidades de sofrer de stress. Além disso, as pessoas que presenciaram atos de violência, assim como os amigos e familiares das pessoas objeto de violência e assédio, também podem ser vítimas de situações de stress e traumas psicológicos graves (EverSafe, 2015).

106. Em termos económicos, a violência sexual e o assédio sexual constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho e, portanto, «debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de género» (Equal Rights Advocates, 2014, pág. 7). Isto fica ilustrado pelo dilema com que se vêm confrontadas as mulheres cujos salários são constituídos em grande parte pelas gorjetas que recebem dos clientes. A recusa de tolerar o assédio sexual por parte dos supervisores e dos clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de gorjetas necessário para o seu sustento e o das suas famílias (Jayaraman, 2013). Inclusivamente, quando a violência e o assédio não têm motivação no género, o impacto que tais ações têm nas mulheres pode parecer desproporcionado. Um estudo realizado em Itália, mostrou que 16 por cento dos trabalhadores demitem-se dos seus empregos após terem sido vítimas de violência. O mesmo estudo revelou que as mulheres têm o dobro de probabilidades de se demitirem comparativamente com os homens (Eurofound, 2015, pág. 36).

107. De facto, a violência e o assédio podem, em última instância, forçar os trabalhadores a deixar um determinado trabalho ou, em casos extremos, a abandonar totalmente a força de trabalho (Milczarek, 2010, pág. 80). Estima-se que entre 10 e 15 por cento dos suicídios que se registam na Suécia anualmente são provocados pelo *mobbing* (Leymann, 1990).

108. A violência doméstica pode incidir no mundo do trabalho e exercer um impacto negativo tanto na vida dos trabalhadores como na produtividade das empresas (Mollica e Danehower, 2014, pág. 2). Os participantes na Reunião de Peritos chegaram à conclusão que «a violência doméstica e outras formas de violência e assédio são pertinentes para o mundo do trabalho quando têm um impacto no local de trabalho» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 6). A Portaria n.º 20 sobre o serviço público da Papua Nova Guiné⁵ afirma que a violência doméstica tem frequentemente repercussões no local de trabalho das vítimas, inclusivamente no que diz respeito ao seu desempenho laboral: «a violência doméstica pode causar absentismo como consequência das lesões ou doenças provocadas pelo stress extremo, o que pode redundar num baixo rendimento no trabalho. Adicionalmente, os perpetradores podem assediar as vítimas que se encontram a trabalhar, perturbando-as com telefonemas insultuosos, ou persegui-las fora do ambiente laboral, até mesmo impedindo que a vítima se apresente ao trabalho».

109. Tomando como base dados de 1995, calculou-se que nos Estados Unidos as vítimas de violência grave nas relações íntimas perderam «um total de quase 8 milhões de dias de trabalho remunerado – equivalente a mais de 32.000 postos de trabalho a tempo completo e cerca de 5,6 milhões de dias de produtividade do agregado familiar como resultado da violência» (National Center for Injury Prevention and Control, 2003, pág. 1). No caso do Vietname, os rendimentos das trabalhadoras que sofrem atos de violência nas relações íntimas são 35 por cento inferiores aos das trabalhadoras que não são objeto dessa forma de violência (ONU Mulheres, 2012, pág. iv).

110. A inexistência de licenças remuneradas ou de cuidados de saúde para tratar as consequências da violência e do assédio pode provocar stress, e o facto de os procedimentos judiciais serem prolongados pode fazer recair custos emocionais e financeiros em trabalhadores que já estão traumatizados (Parlamento da Commonwealth da Austrália,

⁵ Portaria n.º 20, sobre o comportamento nas atividades económicas fora do trabalho no serviço público e outras disposições importantes relativas à conduta dos trabalhadores e das trabalhadoras, de 2014, da Papua Nova Guiné.

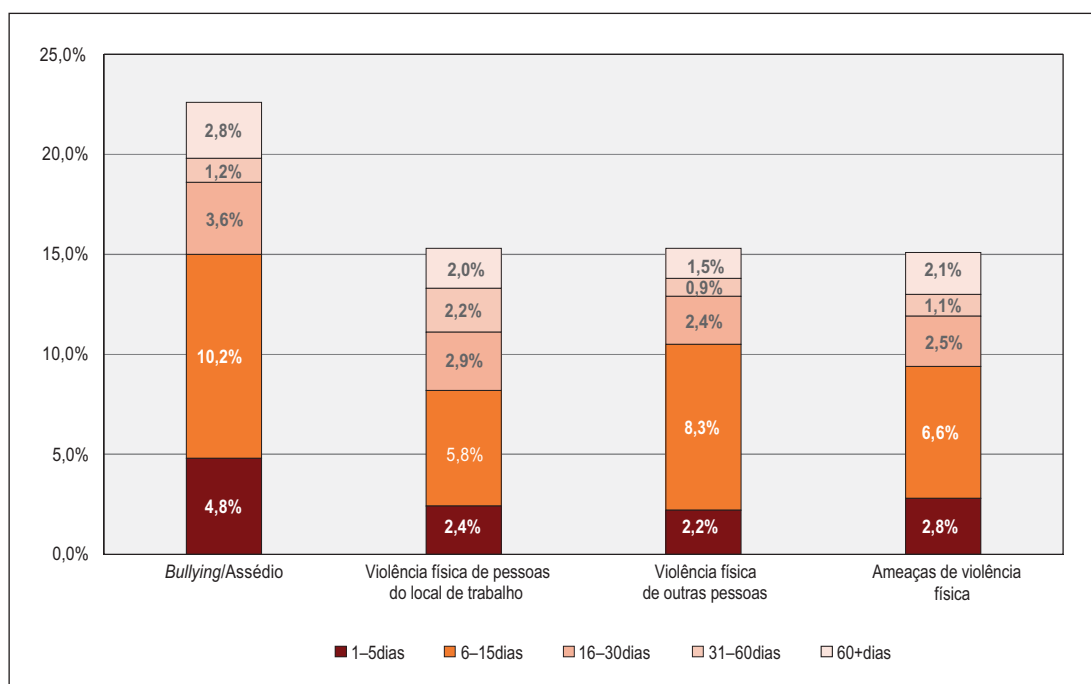
2012, pág. 13). Os sistemas de compensação, como o desemprego e a segurança social, variam grandemente e muitas vezes cobrem apenas uma parte dos custos e, noutros casos, nem sequer cobrem essa parte (Milczarek, 2010, pág. 80) e não estão disponíveis para todos os trabalhadores.

2.2.2. Impacto nas empresas e nas economias

111. Existem custos financeiros diretos que derivam da violência e do assédio no mundo do trabalho, tal como o absentismo (ver gráfico 2.1), a diminuição do volume de negócios, o custo dos litígios e o pagamento de indemnizações. Há também custos indiretos, como a redução da produtividade e efeitos de impacto público, que podem prejudicar a reputação, a imagem e a competitividade das empresas (Rayner et al., 2001).

112. A violência e o assédio aumentam o absentismo e traduzem-se em maiores despesas em subsídios de doença e tarefas de administração (Rayner et al., 2001). Estima-se que, em 2007, as empresas e outras entidades do Reino Unido perderam “ 33,5 milhões de dias de trabalho devido ao absentismo provocado por atos de *bullying*, que cerca de 200.000 trabalhadores deixaram os seus empregos e que se perdeu um total equivalente a 100 milhões de dias de produtividade, também como resultado do *bullying*”, o que resultou num custo estimado de cerca de 13.750 milhões de libras esterlinas (Giga et al., 2008, pág. 3). Na Austrália, o custo anual estimado originado por atos de *bullying* para os empregadores e para a economia em geral situa-se entre 6.000 e 36.000 milhões de dólares australianos (Comissão de Produtividade do Governo da Austrália, 2010, pág. 279).

113. Vários estudos indicam que a rotatividade dos empregados provocada pela violência e o assédio implica custos ainda mais importantes do que o absentismo, uma vez que é muito caro recrutar e formar novos trabalhadores e trabalhadoras (Rayner et al., 2001). Calculou-se que, em 1988, o assédio sexual custou mais de 250 milhões de dólares ao Exército dos Estados Unidos e que, desse montante, mais de 190 milhões de dólares corresponderam a custos com a substituição do pessoal que deixou o seu posto de trabalho (recrutamento, formação e transferências) (Faley et al., 1999, pág. 475). Por outro lado, quando os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas de abusos (ou os que presenciaram tais atos) permanecem numa empresa e não recebem o apoio adequado, a sua produtividade fica frequentemente diminuída devido aos efeitos negativos que os abusos têm na sua saúde, o que resulta num aumento dos custos da empresa (Zapf e Gross, 2001; Einarsen et al., 2003; Giga et al., 2008, pág. 16; Parlamento da Commonwealth da Austrália, 2012, pág. 11).

Gráfico 2.1. Percentagem de trabalhadores ausentes e número de dias de ausência devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho e causados pela violência e o assédio

Fonte: Milczarek (2010), sobre a base de dados de 2005 recolhidos pelo Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho. Os países incluídos neste inquérito foram os membros do UE-27 (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Roménia, Suécia) e Croácia, Suíça e Turquia.

114. Os dados do programa *Better Work*, iniciativa conjunta da OIT e da Corporação Financeira Internacional (CFI), sugerem que quando o assédio sexual é mais frequente, os ganhos médios da empresa são afetados negativamente. Nas fábricas de confeção na Jordânia e no Vietname verificou-se uma forte correlação negativa «entre, por um lado, os ganhos médios (total das receitas menos as despesas) indicados pela direção e, por outro lado, o nível médio de preocupação gerada pelo assédio sexual denunciado no local de trabalho» (Brown et al., 2016). Os referidos dados também sugerem que quando a violência e o assédio são menos frequentes, a sua rentabilidade é maior. No Vietname, as fábricas de confeção, onde os níveis de abuso verbal são menores, demonstraram ser mais rentáveis do que as fábricas com níveis mais elevados de abuso.

115. O impacto da violência nas relações íntimas, medido ao nível das economias nacionais, é substancial. O custo anual da violência doméstica na economia australiana durante o período de 2002-2003 foi estimado em 8.100 milhões de dólares australianos (Access Economics Pty Ltd, 2004, pág. vii). No Reino Unido, esse custo foi estimado em cerca de 16.000 milhões de libras esterlinas, correspondentes a uma redução da produção económica, ao custo dos serviços e aos custos humanos e emocionais (Walby, 2009, pág. 2).

2.3. Fatores de risco relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho

116. As circunstâncias e as condições de trabalho, assim como as condições psicossociais, influenciam tanto na prevalência da violência e assédio no trabalho como na capacidade de as vítimas obterem meios de reparação. É importante notar que «nenhum fator de risco e nenhuma combinação de fatores de risco permite assegurar que ocorrerão atos de violência ou que a sua incidência aumentará. No entanto, a presença destes fatores de risco e, sobretudo, de vários fatores combinados entre si, aumenta a probabilidade de que ocorram atos de violência» (Departamento de Trabalho e Indústrias do Estado de Washington, sem data, pág. 6).

117. A Reunião de Peritos concluiu que «a manifestação de violência e de assédio no mundo do trabalho reflete normalmente a violência no conjunto da sociedade e, para prevenir e combater essas condutas, é necessário compreender as situações em que os próprios trabalhadores e trabalhadoras se encontram e de que forma estas podem aumentar o risco de que se verifiquem tais condutas». Os peritos também identificaram algumas «circunstâncias que, por si só ou de uma forma combinada, podem expor os trabalhadores e as trabalhadoras à violência e ao assédio» (ver caixa 2.1).

Caixa 2.1
Circunstâncias que podem expor os trabalhadores à violência e ao assédio
(por si só ou combinadas)

- ☐ Trabalhar em contacto com o público;
- ☐ Trabalhar com pessoas numa situação difícil;
- ☐ Trabalhar com objetos de valor;
- ☐ Trabalhar em situações em que as trabalhadoras e os trabalhadores não estão cobertos ou protegidos de uma forma adequada, pela legislação laboral e proteção social;
- ☐ Trabalhar em ambientes com recursos limitados (o equipamento insuficiente das instalações ou a falta de pessoal pode resultar em longas esperas e frustração);
- ☐ Trabalhar em horários de difícil conciliação com a vida social (por exemplo, trabalho vespertino ou noturno);
- ☐ Trabalhar só ou num isolamento relativo, ou em locais remotos;
- ☐ Trabalhar em espaços íntimos ou em domicílios privados;
- ☐ Ter poder para negar a prestação de serviços, o que aumenta o risco de violência e assédio por parte de quem pretende os ditos serviços;
- ☐ Trabalhar em zonas de conflito, particularmente na prestação de serviços público e de emergência; e
- ☐ Existência de taxas elevadas de desemprego.

Fonte: OIT: 2016a, Anexo I, parágrafo 9.

118. A Reunião de Peritos de 2016 concluiu também que «a gestão inadequada dos recursos humanos: a má organização do trabalho, incluindo a falta de normas e de responsabilidades claras; a atribuição inadequada de tarefas; o estabelecimento de objetivos de produção pouco realistas; uma comunicação deficiente; as más relações de trabalho e as práticas discriminatórias também são considerados fatores que podem aumentar o risco de violência e de assédio» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 10).

2.4. Grupos, setores e profissões específicas que podem registar uma maior exposição à violência e ao assédio

119. Nos capítulos seguintes do presente relatório serão apresentados exemplos de alguns grupos, setores e profissões particulares – por exemplo, pessoas com deficiência, pessoas com VIH, trabalhadores de cuidados de saúde, professores e outros – que declararam estar mais expostas do que outros à violência e ao assédio no mundo do trabalho. Devido a que a exposição à violência e ao assédio depende, em grande medida, do contexto e que resulta de uma convergência de fatores de violência e de assédio, como a discriminação, condições de risco e fatores de risco, é importante não reduzir a análise a uma simples lista de quem é «mais vulnerável» à violência e ao assédio. Fazê-lo, poderia induzir a pensar erradamente que as pessoas são transformadas em vítimas em função de *quem são* e do *que fazem*.

120. É, no entanto, importante compreender de que forma a intersecção, isto é, a combinação de fatores como o género, a raça, a idade ou a deficiência reforça a possibilidade de que a violência e o assédio se manifestem e faz com que esta experiência de violência e assédio seja única, «porque a experiência resultante da intersecção é maior do que a soma do racismo e do sexismo» (Crenshaw, 1989, pág. 140). De facto, diversos estudos mostraram que «as mulheres das minorias são significativamente mais assediadas [no trabalho] do que os homens membros de minorias e do que as mulheres e os homens membros de maiorias, quando o assédio sexual e o assédio étnico se somam e combinam para produzir uma ação global de assédio» (Berdahl and Moore, 2006, pág. 432). Por exemplo, as trabalhadoras jovens, especialmente as que estão a iniciar as suas carreiras profissionais, podem estar particularmente expostas à violência sexual no trabalho, em comparação com as trabalhadoras com mais idade (Congresso do Trabalho do Canadá, 2015).

121. Nas suas conclusões, a Reunião de Peritos abordou o papel da interseccionalidade da seguinte forma:

A manifestação da violência e do assédio pode afetar potencialmente qualquer pessoa, mas o seu impacto é desproporcionado sobre grupos específicos, quando ocorrem determinadas condições. As relações de poder desequilibradas, também por motivos de género, raça e origem étnica, origem social, educação e pobreza, podem conduzir à violência e ao assédio. A discriminação baseada neste e noutros motivos, incluindo a deficiência, a situação relativa ao VIH, a orientação sexual e a identidade de género, a condição de migrante e a idade, são também importantes fatores. Os locais de trabalho onde a força de trabalho é dominada por um determinado género ou origem étnica talvez sejam mais hostis face às pessoas que não se ajustam aos papéis de género estabelecidos ou face aos que provêm de grupos sub-representados. Nos casos em que os motivos de discriminação se combinam, como o género, a raça ou a deficiência, o risco de violência e assédio fica exacerbado. A existência de uma cultura de impunidade é outro fator de risco (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 12).

122. É importante ter em conta a interseccionalidade quando se consideram os setores económicos onde, tal como nos serviços, são habitualmente denunciados níveis mais elevados de violência e assédio (Eurofound, 2015; Milczarek, 2010), pois, neste são intersectados fatores de discriminação e de risco que conduzem a uma exposição ainda maior à violência e ao assédio. No seu estudo sobre os locais de trabalho europeus, o Eurofound destaca que «No que se refere às profissões, quase todos os comportamentos sociais adversos são denunciados pelos trabalhadores de serviços e de vendas. [...] Em parte isto acontece porque as profissões no setor dos serviços e de vendas estão dominadas por mulheres, as quais, de uma forma geral, tendem a ser objeto destes comportamentos com maior frequência, e porque no referido setor a exposição à violência de terceiros (como os clientes) é relativamente maior (Eurofound, 2016, pág. 68).

123. Também é importante ter presente que a verdadeira prevalência da violência e do assédio e a disponibilidade de dados nem sempre coincidem. Alguns setores, como o da

enfermagem, são extremamente organizados e mantêm um vasto conjunto de dados que lhes permite documentar com informação fática a sua experiência em termos de violência e assédio. Outros setores ainda não desenvolveram esta capacidade de se organizarem no que respeita aos temas de violência e assédio, mas, sobretudo, podem ser confrontados com problemas de insuficiente notificação relativamente aos incidentes de violência e assédio devido ao receio de falar sobre o problema, à falta de sistemas de informação e acompanhamento e da «normalização» da violência (Milczarek, 2010; Van De Griend e Messias, 2014).

124. Por outras palavras, todos os trabalhadores e empregadores, independentemente das suas características pessoais e do trabalho que realizam, podem, em determinadas situações e em função de determinados fatores e fontes de risco, ficar expostos à violência e ao assédio.

Capítulo 3

Enquadramentos internacionais e regionais contra a violência e o assédio no mundo do trabalho

3.1. Normas da OIT relativas à violência e ao assédio no mundo do trabalho

125. Nem o Preâmbulo da Constituição da OIT, nem a Declaração de Filadélfia de 1944, que faz parte integrante da Constituição, mencionam ou definem «a violência e o assédio no trabalho». Não obstante, a ideia de proteção contra lesões, e más condições de trabalho é central em ambos os textos.

126. Ao longo da sua história, a OIT adotou uma série de normas, cujo objetivo é proteger os trabalhadores em geral, ou determinadas categorias de trabalhadores, contra determinadas situações nas que existe violência e assédio, como o trabalho noturno.

127. Adicionalmente, várias Convenções e Recomendações da OIT referem-se diretamente a algumas manifestações de violência e assédio no trabalho, ou a CEACR considerou que algumas normas da OIT cobrem determinadas manifestações de violência e assédio. Em ambos os casos, os instrumentos incluem no seu âmbito determinados grupos e determinadas profissões. Devido ao âmbito dos instrumentos que referem a violência e o assédio, estes não são aplicáveis à maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras do mundo, ou referem-se apenas a determinados tipos de violência ou assédio.

128. Vários instrumentos sobre a SST têm por objeto preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores. Ainda que estes instrumentos não mencionem explicitamente a violência e o assédio, tais condutas constituem um risco evidente para a saúde, pelo que as orientações em matéria de SST são pertinentes para a sua prevenção e gestão.

129. Por outras palavras, o grande défice de proteção deriva de: o âmbito limitado das proteções atuais que amparam unicamente alguns trabalhadores, como os trabalhadores noturnos ou os trabalhadores domésticos; a falta de definição das formas de violência e assédio nestes instrumentos; e a falta de orientações sobre a forma de abordar a violência, inclusivamente quando esta é mencionada nos instrumentos. Da mesma forma, não se encontram orientações nos instrumentos sobre a SST sobre como adaptar a gestão da SST para prevenir a violência e o assédio no local de trabalho.

3.1.1. Convenções fundamentais da OIT

130. O tratamento da violência e do assédio consta em muitas das convenções fundamentais da OIT. As modalidades ilegais de trabalho que são abordadas em algumas das convenções fundamentais da OIT, como o trabalho forçado e o trabalho infantil, estão inerentemente

relacionadas com a violência. Ainda que não se preveja que estas modalidades de trabalho sejam cobertas por um novo instrumento, é útil discutir as formas de violência com a finalidade de dar uma ideia mais clara dos possíveis parâmetros de um novo instrumento (ou novos instrumentos).

131. A Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930, e o seu Protocolo de 2014,¹ e a Convenção (N.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957,² visam garantir a todos os seres humanos a liberdade face à imposição de trabalho forçado, independentemente da natureza ou do setor económico da atividade laboral de que se trate. A Convenção (N.º 29) define o trabalho forçado ou obrigatório como «todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade» (Artigo 2, parágrafo 1). Utiliza-se por vezes a violência física e a coação psicológica para obrigar as pessoas a aceitar trabalho forçado, conforme definido na Convenção (N.º 29) (OIT, 2012a, pág. 111). A credibilidade e o impacto das ameaças utilizadas para obrigar uma pessoa a efetuar um trabalho devem avaliar-se desde a perspetiva do/a trabalhador/a tendo em conta as suas características pessoais e a sua situação. Abusar de uma pessoa em situação de vulnerabilidade é uma forma de coação psicológica empregue frequentemente para induzir o consentimento das vítimas de trabalho forçado (OIT, 2012a, parágrafos 270-271 e 293-297).

132. No que respeita ao trabalho infantil, e embora o abuso físico, psicológico e sexual de crianças tenha apenas sido assinalado explicitamente no que concerne a utilização de crianças em conflitos armados e em atividades ilícitas,³ pode-se considerar que no trabalho perigoso⁴ e no trabalho que pode implicar danos para a saúde física ou psicológica da criança⁵ estão compreendidos os atos de violência e de assédio. As piores formas de trabalho infantil incluem inerentemente a violência e o assédio físicos e psicológicos.⁶

133. Ainda que os instrumentos da OIT relativos à liberdade sindical⁷ não incluam uma proibição explícita da violência contra as atividades sindicais, a CEARC tem assinalado reiteradamente a interdependência que existe entre as liberdades civis e os direitos sindicais, e tem sublinhado particularmente que um movimento sindical verdadeiramente livre e independente apenas se pode desenvolver num clima desprovido de violência, de pressões e de ameaças de qualquer índole (OIT 2012a, parágrafo 59).

134. De acordo com a Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958, os Estados-Membros signatários comprometem-se a proclamar e a aplicar uma política nacional de igualdade com vista a eliminar toda a discriminação no emprego e na ocupação baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social.⁸ A CEACR considera que o assédio sexual é uma forma grave de discriminação com base no sexo, que está compreendida no âmbito de aplicação da

¹ A Convenção (N.º 29) recebeu 178 ratificações e o Protocolo de 2014 recebeu 13 ratificações.

² A Convenção (N.º 105) recebeu 175 ratificações.

³ Artigo 3.º, alíneas a) e c) da Convenção (N.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999.

⁴ Artigo 3.º, parágrafo 1 da Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973.

⁵ Artigo 3.º, alínea d) da Convenção (N.º 182).

⁶ Artigo 3.º, alíneas a) e c) da Convenção N.º 182, e ver, por exemplo, [o estudo de conjunto de 2012](#), parágrafos 951 e 953.

⁷ A Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948, e a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98); ratificações 154 e 164, respetivamente.

⁸ Artigo 3.º, parágrafo 1, alínea a) e Artigo 2.º da Convenção (N.º 111).

Convenção. Esta Comissão refere-se a duas formas de assédio sexual, as quais devem ser abordadas:

[...] (1) (*quid pro quo*): qualquer comportamento verbal, não-verbal ou físico de natureza sexual ou outro comportamento baseado no sexo que afeta a dignidade das mulheres e dos homens e o qual não é desejado, é irracional e ofensivo para o destinatário; e a recusa por parte da pessoa ou a sua submissão é utilizada, explícita ou implicitamente, como fundamento de uma decisão que afeta o trabalho dessa pessoa; ou 2) (ambiente de trabalho hostil.): um comportamento que cria um ambiente laboral intimidatório, hostil ou humilhante para o destinatário. (OIT, 2012a, pág. 353, nota de rodapé 1979)

135. A CEACR também se ocupou do assédio baseado noutros motivos enumerados no artigo 1.º, parágrafo 1, alínea a) da Convenção (N.º 111).⁹ Ainda que os atos de violência – diferentes do assédio – baseados nos motivos enumerados na Convenção (N.º 111) e que são objeto de proteção estejam compreendidos no seu âmbito, a CEACR abordou mais esta forma de discriminação no contexto das medidas adotadas para tratar a violência de gênero ou a violência contra as mulheres,¹⁰ ou a ausência de tais medidas. A violência contra determinados grupos étnicos ou religiosos, incluindo os trabalhadores migrantes, foi analisada em poucas ocasiões (observação sobre a Grécia, em 2015, e observação sobre a Papua Nova Guiné, em 2015).

3.1.2. Outras normas da OIT

136. Outras Convenções e Recomendações da OIT contêm referências diretas à violência e ao assédio, ou foi considerado – ou pode considerar-se – que abrangem algumas formas de violência e assédio no trabalho. No entanto, o seu âmbito de aplicação é limitado, uma vez que está restringido a grupos específicos – como povos indígenas – ou a certos setores ou profissões, como o trabalho doméstico ou o trabalho na economia informal. Por outro lado, quando a violência e o assédio são abordados diretamente no texto dos instrumentos, são apenas tratados determinados tipos de violência e de assédio.

3.1.2.1. Proteção de grupos ou profissões específicas

137. A Convenção (N.º 169) relativa aos Povos Indígenas e Tribais, 1989, é o único instrumento da OIT que se refere explicitamente ao assédio sexual, pois estipula que os trabalhadores pertencentes aos povos indígenas devem gozar de proteção contra o assédio sexual (Artigo 20.º, parágrafo 3, alínea d). Em várias ocasiões, a CEACR referiu-se especificamente à utilização da violência e do assédio contra comunidades de povos indígenas,¹¹ incluindo a expulsão das comunidades indígenas das terras que ocupam tradicionalmente.¹²

⁹ Por exemplo: observação sobre a Bósnia e Herzegovina. Convenção (N.º 111), em 2013; solicitação direta a Montenegro, Convenção (N.º 111), em 2014, solicitação direta à Eslovénia, Convenção (N.º 111), em 2015; solicitação direta à Nicarágua. Convenção (N.º 111), em 2010; solicitação direta ao Canadá. Convenção N.º 111, em 2014 e solicitação direta a Angola. Convenção (N.º 111), em 2013.

¹⁰ Por exemplo: observação sobre o Burundi, Convenção (N.º 111), em 2016; observação sobre o Camboja. Convenção (N.º 111), em 2016; observação sobre a República Centro-Africana, Convenção N.º 111, em 2016; solicitação direta aos Emirados Árabes Unidos, Convenção (N.º 111). Relativamente a um determinado país, a CEACR instou o seu Governo a adotar as medidas necessárias para fazer face à posição de inferioridade que é atribuída às mulheres na sociedade, o que se traduz em atos de violência sexual cometidos contra estas e a existência de leis discriminatórias, o que, no entender da Comissão, teve grande repercussões na aplicação dos princípios da Convenção (observação sobre a República Democrática do Congo, Convenção (N.º 111), em 2016).

¹¹ Observação sobre a República Centro-Africana, Convenção (N.º 169), em 2016; observação sobre a Guatemala, Convenção (N.º 169), em 2015; observação sobre a Colômbia, Convenção (N.º 169), em 2014.

¹² Por exemplo: observação sobre a Argentina, Convenção (N.º 169), em 2012; observação sobre o Brasil. Convenção (N.º 169), em 2012.

138. Outros instrumentos mais recentes abarcaram uma gama mais ampla de comportamentos violentos e de assédio. O Artigo 5.º da Convenção relativa aos Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011 (N.º 189),¹³ exige que os Estados-Membros adotem medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma boa proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência. Os requisitos desta disposição são detalhados na Recomendação sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 (n.º 201) que, no seu parágrafo 7, preconiza o estabelecimento de mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos de abuso, assédio e violência criando, por exemplo, mecanismos de queixa acessíveis e assegurando que todas as queixas são adequadamente investigadas e submetidas às ações judiciais daí provenientes, e estabelecendo programas para a recolocação e reabilitação das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência.

139. Em 2016, aprovaram-se emendas à Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (CTM, 2006),¹⁴ com o objetivo de proteger a gente de mar contra o assédio e o *bullying*. Estas duas formas de violência e assédio são agora abordadas no princípio orientador B4.3.1, que exige que a autoridade competente se assegure de que tenham em consideração as repercussões que o assédio e o *bullying* têm para a saúde e a segurança, e no princípio orientador B4.3.6, no qual se prevê que no quadro das investigações se considere a inclusão dos problemas derivados do assédio e do *bullying*.

140. A Recomendação (N.º 200) sobre a Infecção VIH e SIDA, 2010, preconiza a adoção de medidas no local de trabalho ou através do mesmo para reduzir a transmissão do VIH e mitigar as suas repercussões, cuidando, entre outras coisas, «pela prevenção e a proibição da violência e do assédio no local de trabalho».¹⁵

141. A Recomendação (N.º 204) relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015, preconiza a adoção de um quadro integrado de políticas que inclua «a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação e de violência, incluindo a violência de género, no local de trabalho».¹⁶ A recomendação também convida os Estados-Membros a adotar «medidas imediatas para abordar as condições de trabalho perigosas e insalubres que frequentemente caracterizam o trabalho na economia informal, e a promover e aumentar a proteção da segurança e da saúde no trabalho aos empregadores e trabalhadores/as da economia informal».¹⁷

142. A Comissão sobre o emprego e o trabalho digno para a transição para a paz da 105.ª Sessão (2016) da Conferência Internacional do Trabalho, iniciou o primeiro debate sobre um novo instrumento para substituir a Recomendação (N.º 71) para o Emprego (Transição da Guerra para a Paz), 1944. Prevê-se que este debate seja concluído em 2017. A nova recomendação proposta obrigaria os Estados-Membros a prevenir e sancionar a violação, a exploração sexual e o assédio sexual, no quadro das suas medidas de resposta às manifestações de discriminação derivadas das situações de crise ou agravadas por estas (OIT, 2016e, pág. 153).

143. Embora não se referindo especificamente à violência e ao assédio, a Convenção (N.º 97) relativa aos Trabalhadores Migrantes (revista), 1949 e a Convenção (N.º 143) relativa aos Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975,¹⁸ poderiam ser

¹³ A Convenção N.º 189 recebeu 23 ratificações.

¹⁴ A CTM de 2006 recebeu 81 ratificações.

¹⁵ Recomendação N.º 200, parágrafo 14, alínea c).

¹⁶ Recomendação N.º 204, parágrafo 11, alínea c).

¹⁷ Recomendação N.º 204, parágrafo 17, alíneas a) e b).

¹⁸ A Convenção N.º 97 recebeu 49 ratificações e uma notificação de Hong Kong, China, que também é aplicável a seis territórios; A Convenção N.º 143 recebeu 23 ratificações.

aplicadas para abordar determinados atos de violência, abuso ou assédio aos trabalhadores abrangidos por estes instrumentos. A Convenção (N.º 97) obriga os Estados-Membros a assegurar que não se aplique aos trabalhadores migrantes que se encontram legalmente nos seus territórios um tratamento menos favorável do que o aplicado aos seus próprios nacionais em relação a determinadas matérias, incluindo as condições de trabalho (Artigo 6.º). A Convenção (N.º 143) exige aos Estados-Membros que se comprometam a respeitar os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes (Artigo 1.º), que adotem medidas para determinar se nos seus territórios há trabalhadores migrantes empregados em condições abusivas e para remediar tais situações (artigos 2.º e 3.º) e que formulem e apliquem uma política nacional destinada a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores e trabalhadoras migrantes que se encontrem legalmente nos seus territórios (Artigo 10.º). No entanto, até agora, a CEACR formulou muito poucos comentários sobre casos de violência e de assédio perpetrados contra trabalhadores migrantes, no contexto destes instrumentos.¹⁹

144. A Convenção relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997 (N.º 181), tem também o potencial de abordar a violência e o assédio exercido particularmente pelas agências de emprego privadas contra os trabalhadores e trabalhadoras migrantes. O Artigo 8.º desta Convenção exige que os Estados-Membros adotem medidas para proporcionar uma proteção adequada aos trabalhadores migrantes recrutados ou colocados nos seus territórios por agências de emprego privadas e impedir que sejam objeto de abusos.

3.1.2.2. *Segurança e saúde no trabalho*

145. Embora seja certo que os instrumentos da OIT em matéria de segurança e de saúde no trabalho não abordam explicitamente a violência e o assédio, tais condutas constituem, sem dúvida, um risco evidente para a saúde. Os instrumentos da OIT relativos à SST englobam tanto a saúde física como a saúde mental, incluindo o stress ligado ao trabalho, e proporcionam também ferramentas e conceitos úteis que os países já aplicaram a nível nacional para combater a violência e o assédio no trabalho.

146. A Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981, exige a adoção de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras que inclua a formação, a adaptação do trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores e a proteção das pessoas que sejam objeto de represálias por denunciarem infrações ou deficiências. Em várias ocasiões, a CEACR assinalou de que forma a aplicação destas disposições a nível nacional pelas partes interessadas permitiu incluir iniciativas relativas à violência de terceiros,²⁰ ao stress ligado ao trabalho²¹ e aos problemas psicossociais no local de trabalho.²²

147. Segundo a alínea e) do parágrafo 3 da Recomendação (N.º 164) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981, a prevenção do stress físico e mental provocado pelas condições de trabalho é também um dos aspetos que deveria ter sido objeto de medidas ao abrigo da política nacional em matéria de SST. Por outro lado, o Artigo 1.º, alínea a) da Convenção (N.º 161) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985,²³ prevê o estabelecimento e a conservação de um ambiente de trabalho seguro e saudável que favoreça uma saúde

¹⁹ Por exemplo: observação sobre Israel. Convenção N.º 97, em 2012; observações sobre Espanha, Convenção N.º 97, em 2001-2004; observações sobre a Itália. Convenção N.º 143, em 2009-2013.

²⁰ CEACR, observação sobre a Finlândia, Convenção (N.º 155), de 2010.

²¹ CEACR, solicitação direta à República da Coreia, Convenção (N.º 155), em 2004.

²² CEACR, observação sobre a Suécia, Convenção (N.º 155), de 2014.

²³ 33 ratificações.

física e mental ótima em relação ao trabalho e a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores/as, tomando em consideração o seu estado de saúde física e mental.

148. Além disso, a Recomendação (N.º 194) sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002 foi alterada em 2010 com a finalidade de incluir o stress pós-traumático e outros transtornos mentais ou do comportamento nos casos em que for estabelecido cientificamente que têm um vínculo direto com a exposição a fatores de risco derivados das atividades laborais.²⁴

149. As questões relativas à SST, que incluem implicitamente os perigos da violência e do assédio, foram também previstos no Artigo 9.º da Convenção (N.º 171), sobre o Trabalho Noturno, 1990,²⁵ que exige a prestação de serviços sociais apropriados para os trabalhadores noturnos. A Recomendação (N.º 178) sobre o Trabalho Noturno, 1990, especifica que entre tais serviços se incluem disposições sobre a deslocação de e para o local de trabalho, destinadas a melhorar a segurança dos trabalhadores que se desloquem durante a noite (parágrafo 13), e que o empregador deveria adotar as medidas necessárias para manter durante o trabalho noturno o mesmo nível de proteção face aos acidentes profissionais assegurados durante o dia, particularmente para evitar, na medida do possível, o isolamento dos trabalhadores e das trabalhadoras (parágrafo 12).

3.1.2.3. *Segurança social*

150. Os instrumentos da OIT em matéria de segurança social preveem a prestação de assistência médica em todos os casos de doença, independentemente da sua causa, assim como pagamentos periódicos em caso de perda de capacidade de obtenção de rendimentos como consequência de uma doença. As principais normas da OIT sobre as prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais são as seguintes: a Parte VI da Convenção relativa à Segurança Social (norma mínima), 1952 (N.º 102),²⁶ a Convenção sobre as Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 [Quadro I alterado em 1980] (N.º 121),²⁷ a Recomendação sobre as Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 (N.º 121) e a Recomendação N.º 194.

151. Tanto a Parte VI da Convenção N.º 102 como a Convenção N.º 121 preveem prestações para reparar as consequências dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. O Artigo 32.º da Convenção N.º 102, em combinação com o seu Artigo 1.º, parágrafo 1, alínea a), estabelece uma definição aberta dos acidentes de trabalho. A Convenção N.º 121, no seu Artigo 8.º, alínea a), dispõe que os Estados-Membros que a ratificarem deverão prescrever uma lista de doenças, na qual constem, pelo menos, as doenças que são enumeradas no Quadro I da Convenção. No entanto, esta lista, emendada em 1980, não inclui nenhuma doença que possa ter sido causada por atos de violência ou de assédio no trabalho, e a CEACR não se referiu ainda a nenhuma doença que tenha sido causada pela violência e o assédio.

3.2. Conclusões e enquadramentos da OIT

152. A OIT elaborou também uma série de conclusões e de enquadramentos não vinculativos para abordar a violência e o assédio no trabalho. Da mesma forma que sucede com as normas jurídicas vigentes, muitos destes enquadramentos e conclusões abordam a violência e o assédio de uma forma fragmentária, tanto no que diz respeito às profissões cobertas, como às formas de violência e assédio abordadas.

²⁴ Recomendação (N.º 194), Anexo, Lista de Doenças Profissionais, (revista em 2010), item 2.4.

²⁵ 15 ratificações.

²⁶ 55 ratificações.

²⁷ 24 ratificações.

153. Em 2002, em cooperação com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o Conselho Internacional de Enfermeiras e a Internacional de Serviços Públicos, a OIT publicou as Diretrizes Quadro para abordar a violência no local de trabalho no setor da saúde (OIT et al, 2002). No ano seguinte, adotou-se o Repertório de Recomendações Práticas sobre a violência no local de trabalho no setor dos serviços e medidas para combater este fenómeno (OIT, 2004). Em 2011, a OIT adotou o Repertório de Recomendações Práticas sobre a segurança e a saúde na agricultura, que também inclui o tema da violência no local de trabalho, o assédio e o *bullying* (OIT, 2011c, pág. 169).

154. A necessidade de abordar a violência e o assédio no local de trabalho, incluindo relativamente a grupos específicos de trabalhadores, recebeu cada vez mais atenção no contexto dos debates recorrentes sobre temas específicos ou dos debates gerais que têm lugar na Conferência Internacional do Trabalho. Nas Conclusões relativas ao debate recorrente sobre a proteção social (proteção dos trabalhadores/as) estabelecidas durante a Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2015, reconheceu-se que a necessidade de enfrentar os novos riscos emergentes derivados das novas modalidades de trabalho e da transformação do mundo do trabalho, como os produtos químicos e outras substâncias, os riscos psicossociais e a violência no trabalho, é uma questão urgente que requer medidas concretas e compromissos tripartidos. As mencionadas Conclusões identificaram que uma das prioridades da ação da OIT no âmbito da cooperação técnica é o desenvolvimento de métodos para ajudar os empregadores e os trabalhadores/as a responder às alterações da organização do trabalho e das condições de trabalho que estão a gerar riscos psicossociais, stress e problemas de saúde mental relacionados com o trabalho.

155. Na Conferência de 2016, nas Conclusões relativas ao trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais, foi realçado que, em muitos setores, «as mulheres representam uma parte importante da força de trabalho das cadeias de abastecimento mundiais[...] e são com demasiada frequência vítimas de discriminação, assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho».²⁸

156. A necessidade de enfrentar a violência e o assédio foi também abordada no Quadro Multilateral sobre a Migração Laboral da OIT, que prevê a intensificação das medidas que visam detetar e identificar práticas abusivas face aos trabalhadores e trabalhadoras migrantes, incluindo o assédio ou a violência física ou sexual, especialmente nos setores que se encontram fora dos canais habituais de regulamentação e proteção, como o serviço doméstico (Diretriz 11.2). Os Princípios gerais e as diretrizes práticas para uma contratação equitativa, 2016, da OIT, estipulam que os «recrutadores de mão-de-obra deveriam contar com políticas e procedimentos, incluindo a devida diligência, para assegurar que as atividades de contratação sejam levadas a cabo para que as trabalhadoras e os trabalhadores sejam tratados com dignidade e respeito, que não sejam vítimas de assédio nem de nenhum tipo de coerção ou tratamento degradante ou desumano.

3.3. Instrumentos e mecanismos de supervisão das Nações Unidas

157. Vários dos tratados das Nações Unidas em matéria de direitos humanos incluem disposições que se referem explicitamente à violência e ao assédio. No entanto, estes instrumentos limitam-se a grupos específicos de pessoas (pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes e mulheres) e não proporcionam orientação específica sobre a forma de abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

²⁸ OIT: *Ata Provisória nº 14-1*, Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão, Genebra, 2016, parágrafo 4.

158. Ao abrigo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Artigo 27.º, parágrafo 1, alínea b)), os Estados Partes da mesma devem promover o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, proporcionando-lhes condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo proteção contra o assédio (o termo «assédio» não está definido na Convenção).

159. O parágrafo 2 do Artigo 16.º da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, exige que os Estados ofereçam a estas pessoas uma proteção efetiva contra todo o tipo de violência, lesões físicas, ameaças ou intimidação por parte de funcionários públicos ou de particulares, grupos ou instituições.

160. O Comité da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), considera que o assédio sexual no local de trabalho constitui uma forma de violência de género que pode prejudicar gravemente a igualdade no emprego e constituir um problema de saúde e de segurança.²⁹

161. O Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas destacou que o direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias (de acordo com o Artigo 7.º do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais) inclui implicitamente a proteção contra a violência, o assédio físico e mental, incluindo o assédio sexual.³⁰

162. Dois dos procedimentos especiais do Conselho das NU para os Direitos Humanos preveem mandatos cuja temática inclui a violência e o assédio no trabalho. O mandato do Relator Especial das Nações Unidas sobre a violência contra as mulheres, as suas causas e consequências inclui a recolha de informações sobre a violência contra as mulheres, incluindo as denúncias apresentadas a título individual e a formulação de recomendações sobre a forma de eliminar a dita violência.³¹ Da mesma forma, em 2016 foi criada a posição de Especialista Independente sobre a proteção contra a violência e a discriminação por motivos de orientação sexual ou identidade de género (documento A/HRC/32/L.2/Rev.1). O Especialista Independente irá promover a sensibilização da população acerca do problema e identificar e abordar as causas da violência e discriminação contra pessoas LGBTI, apoiando os esforços nacionais para as combater. O Conselho para os Direitos Humanos também apelou ao setor privado para cooperar com o Especialista Independente para atingir estes objetivos.

163. Ainda que estes esforços para por um fim à violência e ao assédio demonstrem que o problema suscita um interesse crescente, subsiste uma lacuna normativa a nível internacional, âmbito no qual não existem princípios vinculativos para abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

3.4. Outras iniciativas das Nações Unidas

164. A violência no mundo do trabalho tem sido abordada desde diferentes perspetivas e através de diversos meios dentro do sistema das Nações Unidas.

²⁹ Comité da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), comentário geral sobre o Artigo 11.º da Recomendação Geral n.º 19 (11.ª sessão, 1992).

³⁰ Conselho Económico e Social da ONU, comentário geral n.º 23 (2016) sobre direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias (Artigo 7.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais), documento E/C.12/GC/23.

³¹ Consultar: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf>.

165. A Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher, das Nações Unidas, nas suas Conclusões sobre a eliminação e prevenção de todas as formas de violência contra as mulheres e as raparigas, de 2013, faz referência à necessidade de contrariar, prevenir e eliminar todas as formas de discriminação e violência, incluindo o assédio sexual no local de trabalho.³²

166. A Assembleia Geral das Nações Unidas declarou o dia 25 de novembro como o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres. A premissa da celebração deste Dia Internacional é criar consciência sobre todas as formas de violência de género exercidas sobre as mulheres, inclusivamente no mundo do trabalho. Entre 25 de novembro e 10 de dezembro, o Dia dos Direitos Humanos, é realizada a campanha denominada «16 Dias de ativismo contra a violência de género» que tem como finalidade sensibilizar o público e mobilizar as pessoas de todo o mundo para que ocorram mudanças neste âmbito.

167. Precisamente para sensibilizar a opinião pública e propiciar uma vontade política capaz de prevenir e eliminar todas as formas de violência contra as mulheres, o Secretário-Geral da ONU lançou, em 2008, a campanha «UNA-SE pelo Fim da Violência contra as Mulheres». A UNA-SE identifica os atos de violência contra as mulheres que constituem violações dos direitos humanos, que podem tomar diferentes formas, como a violência nas relações íntimas, a discriminação e o assédio sexual.

168. A Organização Mundial da Saúde realizou estudos sobre o *bullying*, o assédio sexual, as ameaças, a intimidação e outras formas de violência psicológica (Krug, 2002, págs. 18 e 19), assim como sobre a violência contra as mulheres (incluindo a violência nas relações íntimas) e, num plano mais geral, o assédio no local de trabalho (OMS, 2016).

169. A relação entre a violência de género e o local de trabalho foi também estudada pela ONU Mulheres (ONU Mulheres, 2011). Este organismo administra uma base de dados mundial sobre a violência contra as mulheres (Global Database on Violence against Women), na qual faz a recolha de informações sobre as leis, regulamentos e outras medidas adotadas pelos governos para fazer face a todas as formas de violência contra as mulheres, incluindo o assédio sexual e a violência nas relações íntimas.³³ A ONU Mulheres também administra o Fundo Fiduciário das Nações Unidas para Eliminar a Violência Contra as Mulheres, em nome do sistema das Nações Unidas. Este Fundo tem prestado apoio a mais de 400 organizações nos últimos 20 anos e foca-se na prevenção da violência, na aplicação de leis e políticas pertinentes e na melhoria do acesso a serviços vitais para as pessoas sobreviventes.

170. A ONU Mulheres e o Pacto Mundial das Nações Unidas elaboraram um conjunto de princípios para as empresas que oferecem orientação sobre a forma de empoderar as mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade, denominados Princípios de Empoderamento das Mulheres.³⁴ O terceiro princípio, «Assegurar a saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras», inclui a instauração de uma política de tolerância zero face a qualquer forma de violência no trabalho, que contemple os abusos verbais e físicos e a prevenção do assédio sexual. Entre os princípios também consta a necessidade de identificar e tratar, mediante um acordo com os trabalhadores e as trabalhadoras, as questões de segurança, inclusivamente durante o trajeto das mulheres para e do trabalho, e a capacitação do pessoal de segurança e dos diretores para que possam detetar os sinais de violência contra as mulheres.

³² A Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher, das Nações Unidas: conclusões sobre a eliminação e prevenção de todas as formas de violência contra as mulheres e as raparigas, documento [E/2013/27-E/CN.6/2013/11](#) (2013).

³³ Consultar: <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/about>.

³⁴ Consultar: <http://www.weprinciples.org/Site/PrincipleOverview/>.

171. A Plataforma de Ação de Pequim é um plano de ação concebido para alcançar os objetivos das Nações Unidas em matéria de igualdade de gênero, desenvolvimento e paz. Foi adotada na Quarta Conferência sobre as Mulheres (4 a 15 de setembro de 1995) pelos representantes de 189 países.³⁵ A Plataforma reconhece que a violência contra as mulheres, e o assédio sexual em particular, é uma afronta à dignidade da trabalhadora e impede as mulheres de efetuar uma contribuição em conformidade com as suas capacidades. Como consequência, apela aos governos que: «introduzam sanções nos códigos penal, civil, do trabalho e administrativo nas legislações nacionais», ou para que reforcem as sanções em vigor, «com a finalidade de castigar e restabelecer os danos causados às mulheres e às raparigas vítimas de qualquer tipo de violência [... no...] local de trabalho».

3.5. Instrumentos regionais

172. Há, em todos os continentes, instrumentos normativos regionais sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, sejam de caráter declaratório ou, pelo contrário, vinculativo. Esses instrumentos abordam de diversas formas a violência, o assédio sexual ou moral no local de trabalho e os riscos psicossociais, e estabelecem direitos e impõem obrigações aos Estados Partes de prevenir ou proibir tais condutas.

173. O quadro regional mais completo e eficaz encontra-se na Europa, onde duas instituições supranacionais, o Conselho da Europa e a União Europeia (UE), exigiram a adoção de normas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho através de diversos meios.

174. Os parágrafos 1 e 2 do Artigo 26.º da Carta Social Europeia (revista), adotada pelo Conselho da Europa em 1996, obrigam os Estados Partes no mencionado instrumento, a colaborar com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores para promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio sexual e assédio moral no local de trabalho. Não obstante, deve notar-se que, apesar do elevado número de ratificações da Carta pelos Estados-Membros do Conselho da Europa, um terço dos Estados Partes não se considera vinculado por um ou por ambos os parágrafos do Artigo 26.º.³⁶

175. Em 2011 foi adotada a convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, conhecida como Convenção de Istambul, que obriga os Estados-Membros que a ratifiquem para proibir, prevenir, perseguir e eliminar a violência contra as mulheres, incluindo o assédio sexual e todas as formas de violência doméstica, incluindo a violência económica. A Convenção, que foi ratificada por 22 Estados-Membros, prevê também a formulação de um quadro global de políticas e de medidas de proteção e assistência a todas as vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica,³⁷ e estabelece também obrigações detalhadas quanto à tipificação em termos de direito civil e direito penal das infrações relativas à violência contra as mulheres e a violência doméstica, incluindo o estabelecimento de sanções e indemnizações para os perpetradores e para as vítimas, respetivamente.³⁸

176. A legislação nacional dos membros da UE tem estado fortemente influenciada pela transposição das Diretivas da UE em matéria de SST e de igualdade de tratamento, que contém disposições sobre a prevenção e a proibição de diversas formas de violência e de

³⁵ *Relatório da Quarta Conferência sobre as Mulheres*, Pequim, 4 a 15 de setembro de 1995 (Publicação das Nações Unidas, A/CONF.177/20/Rev. 1), Capítulo I, Resolução 1, Anexos I e II.

³⁶ Consultar: http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=Plil9C6A.

³⁷ Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, Capítulo IV.

³⁸ *ibid.*, Capítulo V.

assédio. No que respeita à prevenção, a Diretiva 89/391/CEE sobre a SST impõe aos empregadores a obrigação de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho (parágrafo 1 do Artigo 5.º), obrigação que, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA), abrange o dever de proteger os trabalhadores contra a violência externa e o *bullying* (EU-OSHA, 2002). No que diz respeito à proibição da violência e do assédio, as Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE do Conselho da Europa consideram que o assédio motivado por características que estão abrangidas pelas regulamentações (origem racial ou étnica, religião, crenças, deficiência, idade e orientação sexual) é uma forma proibida de discriminação no emprego e na ocupação. Do mesmo modo, ao abrigo da Diretiva 2006/54/CE, considera-se que o assédio de índole sexual, tanto o assédio derivado de um ambiente de trabalho hostil, como o assédio *qui pro quo*, constitui discriminação com base no sexo.

177. Nas Américas, 32 dos 35 Estados-Membros da Organização dos Estados Americanos fazem já parte da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, conhecida também como Convenção de Belém do Pará. A Comissão de Peritos responsável pelo acompanhamento da aplicação da Convenção indicou que Convenção de Belém do Pará impulsionou a adoção por parte de vários países das Américas de leis sobre a violência contra as mulheres (OEA, 2012, pág. 19).

178. Em 2003, a União Africana adotou o Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos relativo aos Direitos da Mulher em África, também conhecido como o Protocolo de Maputo. Os Estados Partes no Protocolo de Maputo são obrigados a tomar medidas para combater e sancionar o assédio sexual no local de trabalho (Artigo 13.º, alínea c)). O Protocolo de Maputo impulsionou a adoção de leis que proíbem a violência doméstica e o assédio sexual na maioria dos Estados que o ratificaram (Asuagbor, 2016, pág. 3 a 6). Além disso, os Estados Partes no Protocolo de 2008 sobre Género e Desenvolvimento, aprovado pelos Chefes de Estado e de Governo da Comunidade de Desenvolvimento, da África Austral, comprometeram-se a promulgar e a fazer cumprir, antes de 2015, legislação contra todas as formas de violência de género e estabelecer políticas, estratégias e programas para proibir o assédio sexual em todas as esferas. Também se comprometeram a impor sanções para os perpetradores e garantir a igualdade de representação das mulheres e dos homens nos órgãos competentes que se devem pronunciar sobre casos de assédio sexual.

3.6. Iniciativas de organizações internacionais, regionais e setoriais de trabalhadores e de empregadores

179. A nível internacional, as federações sindicais e patronais estão a mobilizar-se cada vez mais contra a violência e o assédio no mundo do trabalho e a impulsionar diversas medidas, entre as quais se destacam a concertação de acordos-quadro, a divulgação de manuais, documentos de políticas e diretrizes, e a realização de campanhas.

180. Em 2008, a Confederação Sindical Internacional (CSI) publicou um manual sobre a igualdade de género destinado aos sindicatos, que incluía orientações sobre a forma de eliminar o assédio sexual no local de trabalho (CSI, 2008b, pág. 43). Em 2014, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) abordou o tema da violência no trabalho num relatório de políticas. De acordo com o mencionado relatório, os empregadores têm a obrigação de assegurar um local de trabalho seguro para todos os seus trabalhadores/as; a violência no local de trabalho não é só uma questão de direitos humanos mas também de economia, uma vez que compromete a produtividade, debilita o desempenho laboral e resulta num aumento do absentismo, da rotatividade dos empregados e de acidentes. Este relatório também reconhece a dimensão de género, que é muitas vezes intrínseca à violência no trabalho e reforça que os empregadores devem combater tal conduta (OIE, 2014, pág. 6).

181. O diálogo social acerca da questão da violência e do assédio no trabalho foi particularmente frutífero a nível da Europa, região na qual os parceiros sociais se reuniram em diversas ocasiões para adotar instrumentos que proporcionam orientação política sobre a prevenção e a gestão de diversas formas de violência e assédio. Por exemplo, o Acordo-Quadro sobre o Stress Ligado ao Trabalho e o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho foram adotados em 2004 e 2007, respetivamente. Em 2010, os parceiros sociais europeus de diversos setores adotaram as Diretrizes multisetoriais para solucionar a violência e o assédio de terceiros relacionados com o trabalho.³⁹

182. Pela sua parte, os sindicatos de âmbito mundial e regional empreenderam campanhas sobre a violência e o assédio no trabalho. Por exemplo, a UNI Global Union está a promover uma campanha sobre a violência de género intitulada «Break the Circle! – Quebrems o círculo!» que se focalizou de diversas maneiras no assédio sexual, na violência nos meios de comunicação e na violência no trabalho.⁴⁰

183. A violência e o assédio em profissões e setores específicos são objeto de iniciativas promovidas por organizações setoriais de âmbito mundial, em setores como a educação,⁴¹ a saúde,⁴² o comércio (EuroCommerce, 2009), o trabalho doméstico,⁴³ o jornalismo,⁴⁴ os centros de atendimento,⁴⁵ e o transporte.⁴⁶ Em 2016, a Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF) adotou a «Carta reivindicativa dos trabalhadores e trabalhadoras informais do transporte» que procura acabar com o assédio das autoridades públicas, e com a violência e o assédio sexual às trabalhadoras do setor informal dos transportes. No mesmo ano, a ITF apresentou uma pasta intitulada «Take Action Toolkit » como parte da sua campanha «Acabar com a violência contra as mulheres no trabalho», destinada às sindicalistas que pretendem dirigir *workshops* e campanhas e às pessoas que participam em negociações coletivas e outras ações para por fim à violência contra as mulheres no setor dos transportes.

³⁹ Consultar: https://www.csee-etu.org/images/attachments/FINAL_ESSDE_WP_2016-2017.pdf.

⁴⁰ Consultar: <http://en.breakingthecircle.org/>.

⁴¹ Em 2015, a Internacional da Educação (IE), sindicato mundial de docentes, adotou uma resolução na qual apela aos governos que proporcionem um quadro legal e político adequado para prevenir e promover a proteção dos alunos e dos professores da violência de género relacionada com a escola. Disponível em: <https://www.ei-ie.org/en/detail/14749/resolution-on-school-related-gender-based-violence>.

⁴² O Conselho Internacional de Enfermeiros, a Internacional de Serviços Públicos, a Organização Mundial da Saúde e a OIT colaboraram na adoção de diretrizes quadro sobre a violência no local de trabalho no setor da saúde (OIT, et al., 2002).

⁴³ Em 2015, a Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos iniciou a campanha «My Fair Home – A Minha Casa Justa», que convida os empregadores a comprometerem-se a respeitar os princípios da Convenção (N.º 189) da OIT relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011), assegurando ativamente um ambiente de trabalho livre de todas as formas de abuso, assédio e violência. Disponível em: <http://www.idwfed.org/en/campaigns/my-fair-home>.

⁴⁴ A Federação Internacional dos Jornalistas promove uma campanha anual cujo objetivo é a eliminação da violência contra as mulheres jornalistas e que, no ano de 2015, se centralizou no *cyberbullying* e nas ameaças.

⁴⁵ A Carta da UNI para Centros de Atendimento, formulada pela organização sindical internacional UNI Global Union, estabelece normas mínimas para o trabalho em centros de atendimento, e inclui proteção contra o stress laboral e o *bullying*, e também contra a violência no trabalho perpetrada por interlocutores agressivos. Disponível em: <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/EN%20-%20UNI%20Global%20Call%20Centre%20Charter.pdf>.

⁴⁶ A proteção dos marítimos contra o assédio é outro tema central do manual *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* (Diretrizes sobre a eliminação do assédio e do *bullying* a bordo das embarcações), formulado conjuntamente com a Câmara Internacional da Marinha Mercante e a Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes; pelo seu lado, a Associação do Transporte Aéreo Internacional (IATA) adotou, em 2012, o manual *Guidance on unruly passenger prevention and management* (Orientações para a prevenção e o tratamento relativo aos passageiros insubordinados) (IATA, 2015).

3.7. Iniciativas de organismos internacionais e regionais no âmbito da SST e da inspeção do trabalho

184. As instituições internacionais que se ocupam da SST, como a UE, também se ocuparam da abordagem da questão da violência e do assédio no mundo do trabalho, através de estudos, campanhas, diretrizes e formação.

185. A nível internacional, a Comissão Internacional de Saúde no Trabalho⁴⁷ publicou um *Guide to Occupational Health and Safety for Entrepreneurs, Owners and Managers* (Guia de saúde e segurança no trabalho para empresários, proprietários e administradores) que preconiza a adoção, por parte dos empregadores, de uma política contra a violência que proíbe a violência física, as ameaças, o assédio, as praxes, o *bullying* e abuso verbal, assim como o assédio retaliatório (ICOH, 2014).

186. No plano regional, a EU-OSHA dedicou grandes esforços a combater a violência e o assédio relacionados com o trabalho, por exemplo, através da publicação de estudos e diretrizes sobre estas questões,⁴⁸ e promoveu campanhas e atividades de sensibilização e de formação. Entre as iniciativas promovidas pela EU-OSHA encontra-se a elaboração de um guia eletrónico para a gestão do stress e dos riscos psicossociais, destinado aos empregadores e trabalhadores de pequenas empresas.⁴⁹

187. Em 2011, o Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (SLIC)⁵⁰ elaborou um conjunto de ferramentas de inspeção sobre os riscos psicossociais no trabalho (SLIC, 2012, págs. 5-7). O SLIC promove também um programa de intercâmbio para inspetores de trabalho. A prevenção dos riscos psicossociais foi um dos temas do programa de inspeção do trabalho em 2015 (SLIC, 2015, pág. 40).

⁴⁷ A ICOH é uma associação profissional internacional não-governamental dedicada ao progresso científico, ao conhecimento e ao desenvolvimento da saúde no trabalho e a segurança em todos os seus aspetos. Disponível em: <http://www.icohweb.org/site/about-icoh.asp>.

⁴⁸ Por exemplo: *Workplace violence and harassment: A European picture*, 2010; Ficha técnica n.º 23, *Bullying* no trabalho, 2002; Ficha técnica n.º 47, *Prevenção da violência contra o pessoal do setor do ensino*, 2003; Ficha técnica n.º 22, *O stress relacionado com o trabalho*, 2002; Ficha técnica n.º 24, *A violência no trabalho*, 2002.

⁴⁹ Consultar: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.

⁵⁰ O SLIC, organismo criado pela União Europeia, é composto por um representante dos serviços de inspeção do trabalho de cada um dos Estados-Membros da UE e um representante da Comissão; o seu mandato consiste em comunicar a sua opinião à Comissão sobre todas as questões relativas ao cumprimento por parte dos Estados-Membros da legislação europeia sobre saúde e segurança no trabalho.

Capítulo 4

Quadro regulamentar nacional para a proteção contra a violência e o assédio no mundo do trabalho

188. O direito a viver num mundo do trabalho livre de violência e assédio, a proibição da violência e o assédio no mundo do trabalho, são aspetos comuns da legislação, da jurisprudência e das convenções coletivas de todo o mundo. Para os fins deste relatório, os direitos e as proibições são avaliados separadamente relativamente às medidas de prevenção (que são examinadas no capítulo 5). Isto deve-se a que as medidas de prevenção estão muitas vezes regulamentadas em leis especiais que utilizam uma abordagem de segurança e saúde no trabalho, enquanto os direitos e as proibições se encontram mais frequentemente na legislação laboral e penal e nas leis contra a discriminação.

189. Com a finalidade de assegurar que a violência e o assédio sejam abordados tomando em consideração todos os trabalhadores/as em situações distintas, a regulamentação de prevenção e proibição da violência e do assédio estabelecem-se normalmente de uma forma conjunta, em consonância com uma abordagem integrada da violência e do assédio. Caso alguma destas duas dimensões seja omissa, podem surgir lacunas no que respeita a proteção de alguns trabalhadores/as.

4.1. Violência de género no mundo do trabalho

A violência contra as mulheres e as raparigas é uma violação dos direitos humanos, uma pandemia de saúde pública e um grave obstáculo para o desenvolvimento sustentável. A violência contra as mulheres e as raparigas sai muito cara às famílias, às comunidades e às economias. O mundo não se pode permitir pagar este preço (Ban Ki-moon, oitavo Secretário-Geral das Nações Unidas).¹

190. Vários países contam com leis sobre a violência de género, particularmente em África, onde há regulamentação regional que exige a adoção de medidas para abordar o tema.² A legislação sobre a violência de género tem tendência a incluir os atos de violência e assédio que ocorrem no mundo do trabalho, como a exploração e o tráfico sexuais,³ a violência sexual e o assédio sexual, a violência e o assédio por motivos relacionados com o sexo e a violência doméstica. No entanto, estas não são as únicas formas de violência de género que afetam o mundo do trabalho. Por exemplo, a mutilação genital feminina, os casamentos forçados, os crimes de «honra», ainda que não ocorram no local de trabalho, atuam como obstáculos que restringem consideravelmente a capacidade das mulheres de ingressar e permanecer no mercado de trabalho e ameaçam o seu potencial de rendimentos. Assim, a violência de género independentemente de ocorrer dentro ou fora do local de

¹ Consultar: <http://www.un.org/en/events/endviolenceday/>.

² Por exemplo, a Lei contra a violência de género n.º 01, de 2001, da Zâmbia.

³ A exploração e o tráfico sexuais, embora não sendo abrangidos pelo âmbito deste relatório, são formas de violência de género extremamente nocivas.

trabalho, trata-se de um problema laboral e os diferentes interlocutores presentes no mundo do trabalho podem agir para o combater (ver secção 6.4.3 sobre o apoio às vítimas e a secção 7.3 sobre formação e sensibilização).

191. Nesta secção será traçado um panorama da legislação, da jurisprudência e das convenções coletivas que tratam das diferentes formas de violência de género e que estabelecem um vínculo direto com o mundo do trabalho. No estudo dos 80 países não foram tomadas em consideração as leis que, embora abordem formas de violência de género, não estabelecem um vínculo com o mundo do trabalho.

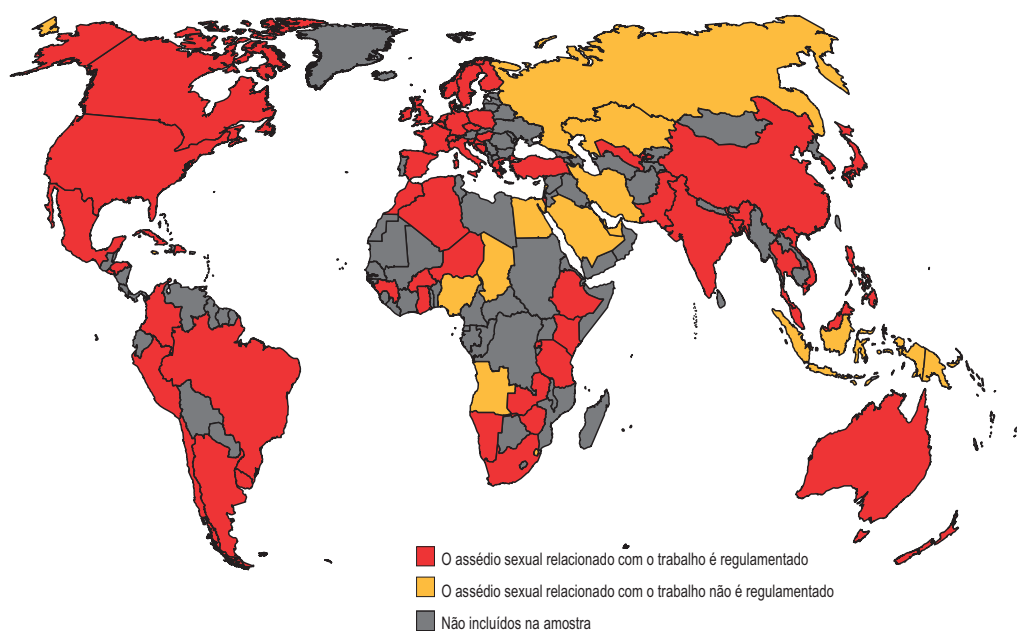
4.1.1. Proteção contra a violência sexual e o assédio

192. A agressão sexual, tal como a agressão física, é uma infração penal no ordenamento jurídico da maioria dos países, e a polícia e os tribunais penais são a fonte apropriada de sanções e meios de reparação. No entanto, o mundo do trabalho pode ser um ponto de entrada para combater as agressões através da formação e da sensibilização. Os sistemas de gestão em matéria de segurança e saúde no trabalho podem eliminar os perigos e riscos de agressão, e podem proporcionar apoio às vítimas no local de trabalho. Infelizmente, a agressão sexual, tal como a agressão física, é raramente objeto de regulamentação num contexto relacionado com o trabalho, o que cria lacunas importantes no que respeita a prevenção de tais condutas e ao apoio de que as vítimas necessitam.

193. A forma de violência e assédio relacionados com o trabalho que se tem abordado no maior número de legislações nacionais é o assédio sexual. Segundo um estudo do Banco Mundial, 114 dos 173 países analisados têm leis que sancionam o assédio sexual no emprego. Em todas as regiões do mundo, com exceção do Médio Oriente e do Norte de África, a maioria dos países promulgou algum tipo de lei para regulamentar o assédio sexual no local de trabalho (Banco Mundial, 2015).

194. Sessenta e cinco dos 80 países estudados para a preparação do presente relatório (81 por cento) regulam o assédio sexual no mundo do trabalho (ver gráficos 4.1 e 4.2).

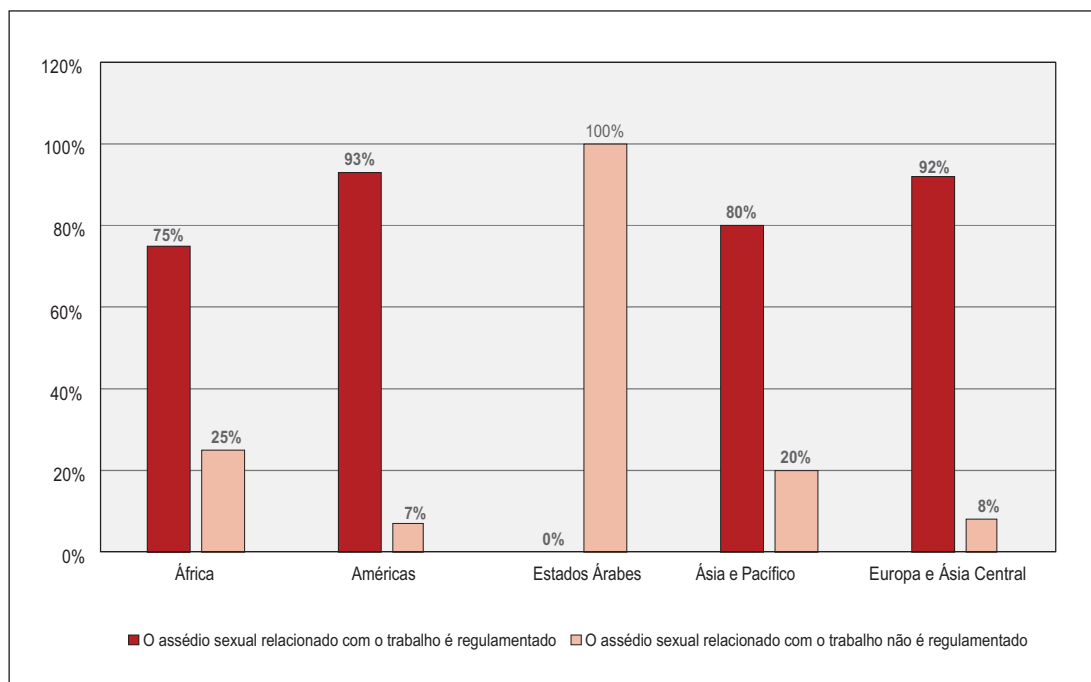
Gráfico 4.1. Regulamentação em matéria de assédio sexual no local de trabalho



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

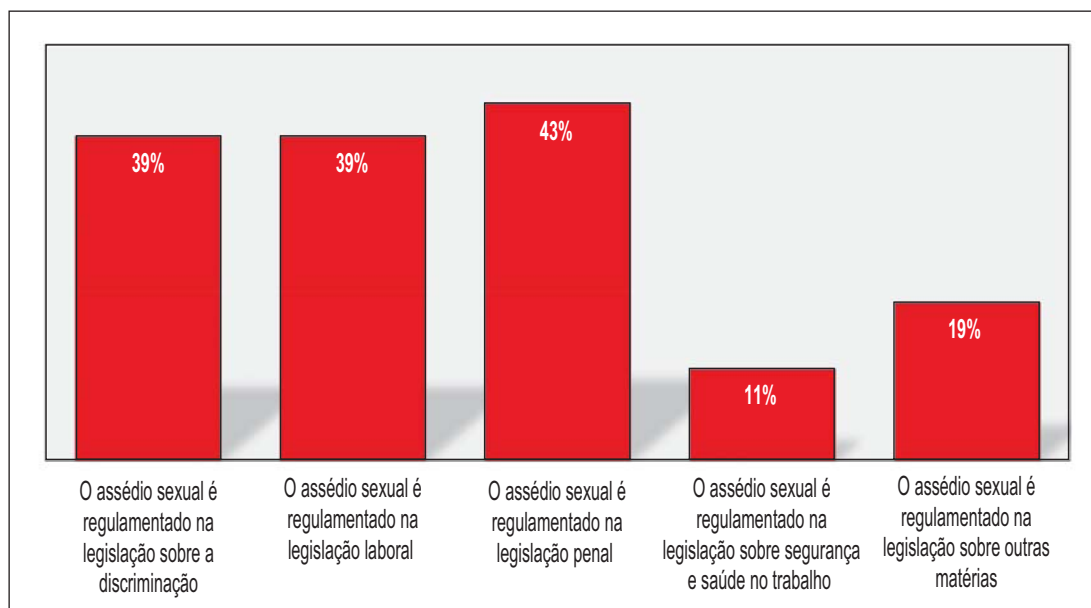
195. A nível regional, dos 80 países estudados têm regulamentação em matéria de assédio sexual no trabalho: 15 países das Américas (93 por cento), 25 países da Europa e Ásia Central (92 por cento), quatro países da Ásia e Pacífico (80 por cento); 15 países em África (75 por cento); e nenhum dos países dos Estados Árabes (ver gráfico 4.2).

Gráfico 4.2. Regulamentação do assédio sexual relacionado com o trabalho, por região (percentagem dentro do grupo)



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

196. O assédio sexual é definido de forma diferente, de acordo com os diferentes ordenamentos jurídicos (ver secção 1.1.2.1) e é frequentemente sancionado nas leis laborais (em 31 países, ou 39 por cento dos países estudados), nas leis contra a discriminação (em 31 países, ou 39 por cento dos países estudados), no direito penal (em 34 países, ou 43 por cento dos países estudados), na legislação sobre SST (em nove países, ou 11 por cento dos países estudados), ou em leis específicas (em 15 países, ou 19 por cento dos países estudados (ver gráfico 4.3). Catorze países (18 por cento dos países estudados) regulamentam o assédio sexual tanto no direito penal como no direito do trabalho.

Gráfico 4.3. Regulamentação em matéria de assédio sexual (tipo de legislação)

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

197. Proibir o assédio sexual na legislação penal pode ser útil para casos extremos de violência e de assédio. No entanto, comprovou-se que «tratar o assédio sexual apenas através de procedimentos penais não é suficiente, devido à sensibilidade da questão, a dificuldade de prova (particularmente se não houver testemunhas), o que acontece com frequência, e o facto de a lei apenas se focalizar geralmente na violação e nos atos imorais e não no amplo espectro de condutas que constituem o assédio sexual no emprego e na profissão» (OIT, 2012a, parágrafo 792). O facto de proibir o assédio sexual na legislação laboral, na legislação sobre SST, na legislação penal e na legislação sobre a discriminação permite que as vítimas optem entre diferentes meios de reparação, em função da natureza do ato de assédio, do tipo de relação de trabalho e das condições em que trabalham.

198. De uma forma geral, as leis que regulam o assédio sexual proíbem que os trabalhadores, os diretores e/ou terceiros o pratiquem (em 63 dos 80 países estudados), proporcionam meios acessíveis e transparentes para apresentar queixas e sancionam o perpetrador ou o empregador e preveem os meios de reparação a que as vítimas têm direito (ver secção 6.4). Em vários países, a proibição é combinada com a obrigação de prevenção que se impõe aos empregadores. Em dois países, a República Checa⁴ e Canadá,⁵ o direito a um lugar de trabalho livre de assédio sexual está previsto pela lei.

4.1.2. Proteção contra a violência e o assédio com base no sexo e no género

199. O sexo das pessoas como motivo de discriminação é sistematicamente apresentado entre as categorias proibidas pela legislação sobre a discriminação de muitos países do todo o mundo. Segundo a CEACR, nos anos mais recentes, «o conceito de género tem sido incluído na legislação de vários países, entre eles o Estado Plurinacional da Bolívia, Burundi, Comores, Fiji, Finlândia, Letónia, Federação Russa, Ruanda, Sérvia, Seicheles e Suécia,

⁴ Lei contra a discriminação n.º 198/2009.

⁵ Código do Trabalho do Canadá (RSC, 1985, c. L-2).

como um motivo proibido de discriminação no emprego» (OIT, 2012a, parágrafo 782). Quando estes motivos figuram nas regulamentações de proteção contra a discriminação, cria-se, de uma forma geral, o direito a ser protegido face à violência e ao assédio com base no sexo, ou proíbem-se diretamente as condutas discriminatórias. Por vezes, regulam-se algumas formas específicas de violência com base no sexo ou no género, como o assédio na maternidade ou a violência e o assédio homofóbico ou transfóbico.

200. O assédio com base na gravidez ou na situação familiar tem tendência a ser incluído nas disposições sobre discriminação em geral, por vezes de maneira específica,⁶ mas fica frequentemente compreendido na categoria de discriminação com base no sexo.⁷

201. O assédio com base na orientação sexual é, de uma forma geral, proibido na Europa pelas leis contra a discriminação.⁸ A Bélgica e a Noruega também proíbem o assédio com base na identidade e expressão de género.⁹ Além disso, ao abrigo da Lei sobre a Igualdade do Reino Unido, de 2010, o assédio no local de trabalho relacionado com a mudança de sexo é proibido. Há, frequentemente, uma lacuna na proteção face à violência e ao assédio contra os trabalhadores/as LGBTI noutras regiões, ainda que existam algumas exceções. Nas instituições privadas e públicas do Estado Plurinacional da Bolívia, por exemplo, são proibidos os maus tratos e as agressões por motivos de orientação sexual.¹⁰ Na África do Sul, a Lei para a Promoção da Igualdade e a Prevenção da Discriminação Injusta, n.º 4 de 2000, proíbe o assédio com base na orientação sexual e de género.

4.1.3. Lutar contra a violência doméstica através do mundo do trabalho

202. A violência doméstica tem repercussões no mundo de trabalho quando terceiras pessoas (ou colegas do/a trabalhador/a que são ao mesmo tempo membros da sua família) cometem atos violentos contra os seus colegas ou familiares no local de trabalho ou através deste, agredindo-os fisicamente, perseguindo-os ou assediando-os por telefone ou correio eletrónico.

203. Para enfrentar a violência doméstica que invade o local de trabalho, é cada vez mais frequente que os países exijam aos empregadores que tomem medidas para proteger os trabalhadores que são vítimas de tal violência. Em sete dos 80 países estudados para este relatório (9 por cento), os empregadores têm a obrigação ou as atribuições para aplicar medidas preventivas ou de proteção contra a violência doméstica no local de trabalho. Ao abrigo da legislação de Porto Rico, por exemplo, um empregador pode solicitar uma ordem de proteção a favor das suas empregadas, empregados, visitantes ou qualquer pessoa que se encontre no seu local de trabalho se uma das suas empregadas ou empregados tiver sido vítima de violência doméstica no local de trabalho.¹¹ A Lei de Violência Intrafamiliar do

⁶ Como a Lei sobre a Equidade no Emprego da África do Sul, n.º 55 de 1998.

⁷ Por exemplo, a Lei sobre os Direitos Humanos do Canadá (RSC, 1985, c. H-6) e, nos Estados Unidos, na Lei sobre a Equidade em matéria de Emprego e Habitação (FEHA) da Califórnia, *California Government Code*, S.12900.

⁸ Ver, por exemplo, a Lei sobre a Proibição da Discriminação da Bósnia e Herzegovina, *Bosnia and Herzegovina Official Gazette* n.º 59/09; a Lei contra a Discriminação, n.º 189/2009 Coll, da República Checa e a Lei Geral sobre a Igualdade de Tratamento da Alemanha, de 14 de agosto de 2006, na sua forma emendada.

⁹ Lei relativa ao Bem-estar dos Trabalhadores no Desempenho do Trabalho, da Bélgica (4 de agosto de 1996), e a Lei relativa à Proibição da Discriminação por motivos de Orientação Sexual, Identidade de Género e Expressão de Género da Noruega (conhecida como Lei contra a Discriminação por motivos de Orientação Sexual), n.º 58/2013.

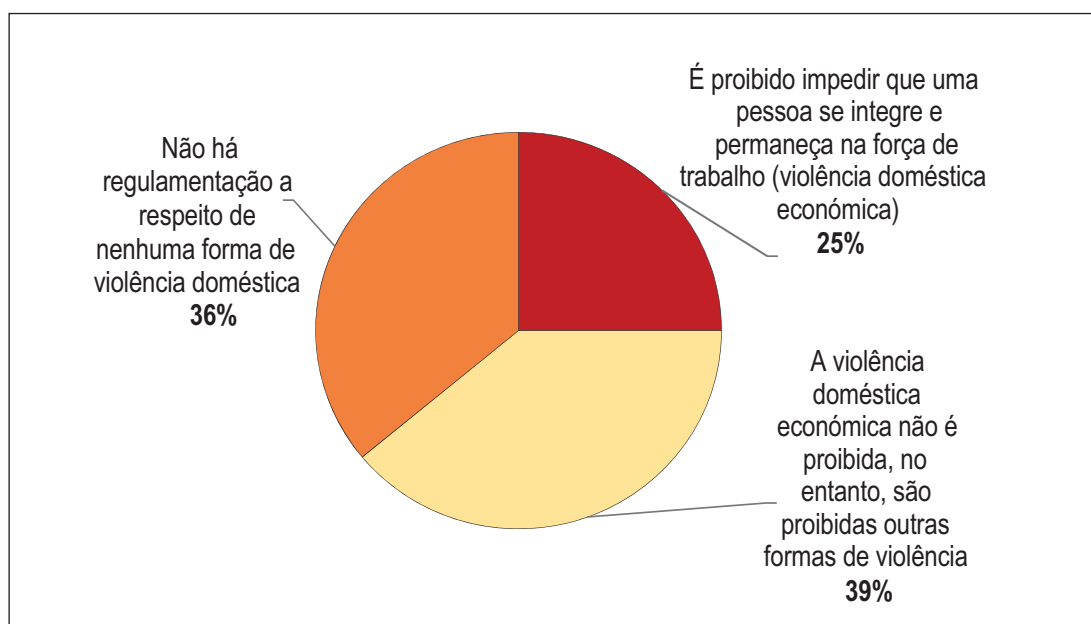
¹⁰ A Lei contra o Racismo e todas as formas de Discriminação, n.º 737/2010, de 10 de outubro, do Estado Plurinacional da Bolívia.

¹¹ Lei para a Prevenção e Intervenção com a Violência Doméstica, de Porto Rico (n.º 54 de 15 de agosto de 1989). Ver também a Lei sobre a Violência Doméstica do Zimbabué (n.º 14/2006) e a Lei sobre a Proteção contra a Violência Doméstica do Quênia (n.º 2 de 2015).

Chile (n.º 20066 de 2005) requer que o empregador adote medidas de proteção quando a vítima e o perpetrador trabalham no mesmo local.

204. A extensão da violência doméstica para o mundo do trabalho observa-se, também, quando o objetivo da conduta violenta é impedir que uma pessoa se integre ou permaneça no mercado de trabalho (violência económica; ver na secção 1.1.2.3 uma definição deste conceito). O estudo de 80 países realizado para este relatório revelou que em pelo menos 20 países (25 por cento dos países incluídos na amostra) qualquer comportamento de uma pessoa orientado a impedir que um membro da família integre ou permaneça no mercado de trabalho é considerado violência doméstica económica e é proibido. Outros 31 países (39 por cento dos países incluídos na amostra) regulamentam outras formas de violência doméstica (violência física, violência psicológica e violência sexual) e 29 países (36 por cento dos países incluídos na amostra) não dispõem de regulamentação em matéria de violência doméstica (ver gráfico 4.4).

Gráfico 4.4. Disposições sobre os impedimentos à participação no mercado de trabalho

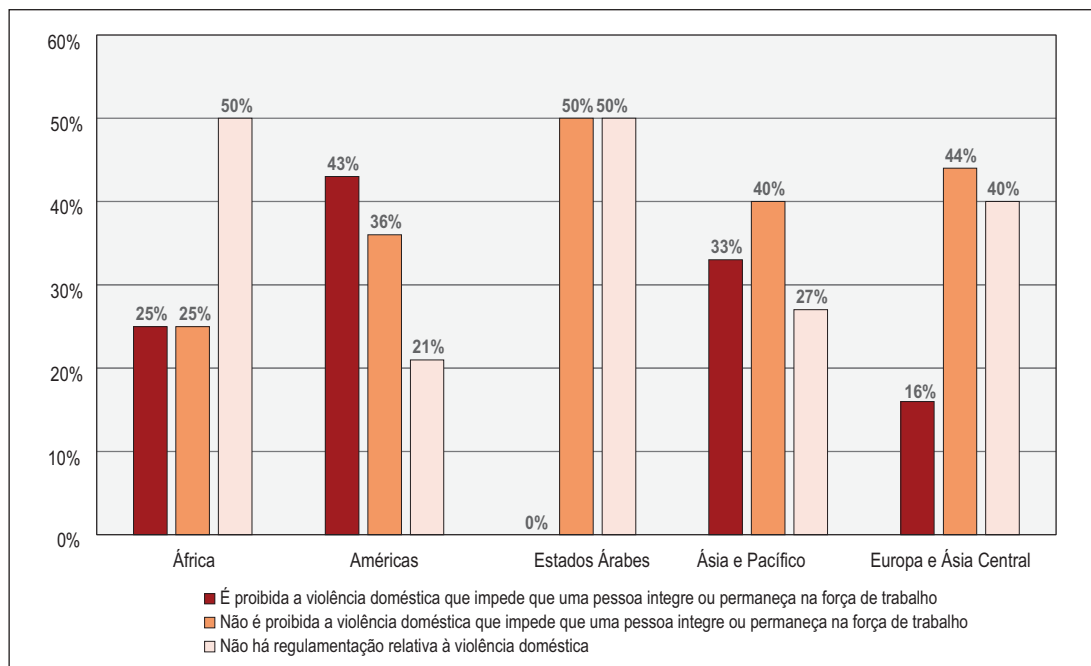


Nota: A amostra para este gráfico consiste em 78 países: 20 países da África, 14 das Américas, quatro dos Estados Árabes; 15 da Ásia e Pacífico e 25 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

205. Relativamente aos 80 países estudados, impedir que um membro da família integre ou permaneça no mercado de trabalho é proibido em seis países das Américas (43 por cento), em cinco países da Ásia e Pacífico (33 por cento), em cinco países da África (25 por cento), em quatro países da Europa e Ásia Central (16 por cento) e em nenhum dos Estados Árabes (ver gráfico 4.5).

Gráfico 4.5. A proibição da violência doméstica inclui os impedimentos à participação no mercado de trabalho (percentagem dentro do grupo de países)



Nota: A amostra para este gráfico consiste em 78 países: 20 países de África, 14 das Américas, quatro dos Estados Árabes; 15 da Ásia e Pacífico e 25 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

206. Independentemente de a violência doméstica ocorrer fora do trabalho ou ter origem em ambiente laboral, «os locais de trabalho são cada vez mais importantes como âmbitos para impulsionar a prevenção e as medidas contra a violência doméstica» (Holmes e Flood, 2013, pág. 15). A Reunião de Peritos concluiu que se poderiam abordar os efeitos da violência doméstica nas convenções coletivas e que «o local de trabalho proporciona um ponto de partida para mitigar os efeitos da violência doméstica, e que os empregadores podem tornar-se aliados face a esta forma de violência, ainda que não sejam responsáveis por esta.» Os peritos afirmaram, além disto, que as Cláusulas sobre a violência doméstica poderiam prever, por exemplo, a prestação de apoio e a concessão de licenças às vítimas, assim como mecanismos para por as vítimas em contacto com os serviços comunitários» (OIT, 2016a. Anexo I, parágrafo 27).

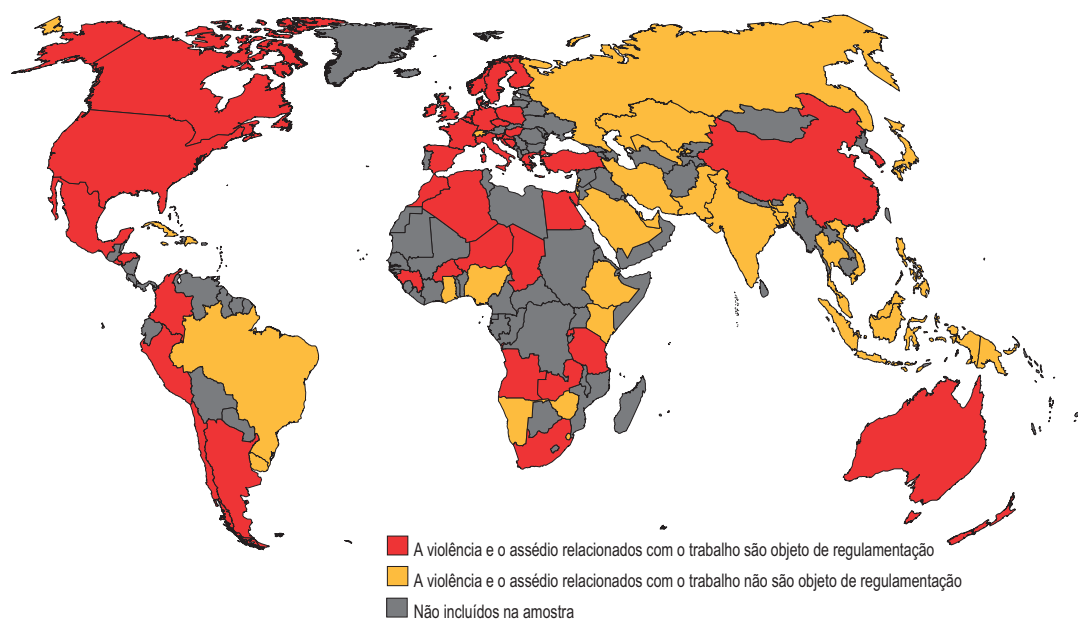
207. Os países reconhecem cada vez mais a função que o local de trabalho de trabalho desempenha como ponto de partida privilegiado para abordar a violência doméstica, por exemplo, exigindo ou permitindo que os trabalhadores/as (e as organizações de trabalhadores) e os empregadores assumam um papel positivo na identificação e na proteção das vítimas. Na Namíbia, por exemplo, os empregadores podem apresentar denúncias e solicitar ordens de proteção a favor dos seus trabalhadores contra os agressores domésticos.¹² A Lei Federal n.º 11340/2006 do Brasil sobre a Violência Intrafamiliar, conhecida como a Lei Maria da Penha, autoriza os juízes a ordenar aos empregadores que mantenham a relação de trabalho de todas as vítimas de violência doméstica que tenham de fazer uso de uma licença laboral, durante um período máximo de seis meses.

¹² Lei sobre a Erradicação da Violência Doméstica da Namíbia (n.º 4 de 2003). Ver também a Lei sobre Proteção contra a Violência Doméstica do Quênia (n.º 2 de 2015) e a Lei sobre a Violência Doméstica da China (27 de dezembro de 2015).

4.2. Violência física, violência psicológica e assédio no mundo do trabalho

208. A violência física, a violência psicológica e o assédio no mundo do trabalho são objeto de regulamentação em 60 países (ver gráfico 4.6), nos que se utilizam diversos termos para a sua definição. Muito pouco países (quatro dos 80 países estudados) definem a violência e o assédio unicamente em função da sua expressão física e dos danos ocasionados. Na grande maioria dos ordenamentos jurídicos, não se estabelece uma distinção entre a conduta física e a conduta psicológica, mas utilizam-se sim termos como «conduta» ou «comportamento», que são suficientemente abrangentes para englobar tanto as condutas físicas como as psicológicas (ver na secção 1.1 algumas definições de violência e de assédio).

Gráfico 4.6. Regulamentação em matéria de violência e assédio no local de trabalho

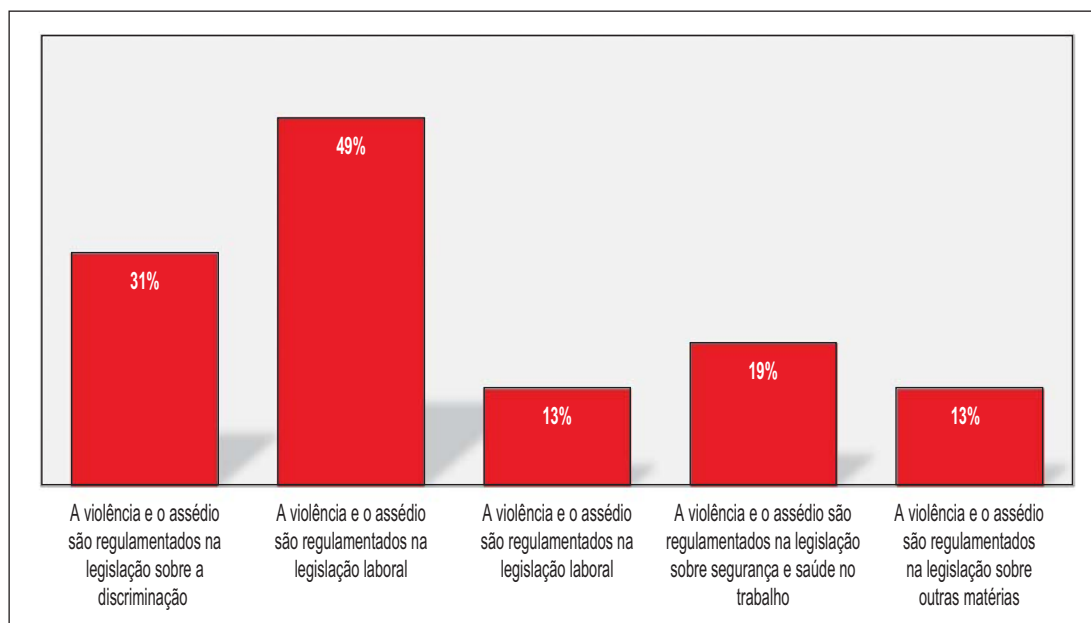


Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

209. As diferentes formas de violência física e psicológica e de assédio abordam-se com mais frequência no direito laboral (em 40 dos países estudados (49 por cento)) e na legislação contra a discriminação (em 25 dos países estudados (31 por cento)). Também são habitualmente abordadas na legislação em matéria de SST (em 15 dos países estudados (19 por cento)) e, em menor medida, no direito penal (em dez países estudados (13 por cento)) e noutro tipo de legislação (em dez dos países estudados (13 por cento)) (ver gráfico 4.7).¹³

¹³ É importante notar que a violência e o assédio relacionados com o trabalho podem ser regulamentados em diversas categorias de legislação.

Gráfico 4.7. Em que tipo de legislação se regulamentam a violência e o assédio (amostra total)



Nota: «Violência e assédio» referem-se a todas as formas de violência e de assédio sexual relacionadas com o trabalho, regulamentadas nos países incluídos na amostra (ver gráfico 1.5). Inclui *bullying*, *mobbing*, abuso e maus-tratos, entre outros.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

4.2.1. Proteção contra a violência física e assédio

210. O estudo de 80 países revelou que, em quatro destes, é regulamentada apenas a violência física no mundo do trabalho.

211. A Lei das Normas para o Trabalho n.º 5309 de 1997, da República da Coreia, proíbe apenas que os empregadores abusem fisicamente dos seus trabalhadores e trabalhadoras. No Líbano,¹⁴ nos Emirados Árabes Unidos¹⁵ e na Indonésia,¹⁶ a única «proteção» contra a violência e o assédio consiste em permitir que o trabalhador que tiver sido agredido no trabalho ponha fim à sua relação laboral sem aviso prévio, mas sem receber indemnizações de despedimento. A esse respeito, a CEACR considera que as legislações que apenas facultam às vítimas de assédio sexual a possibilidade de dar por terminada a sua relação de emprego como meio de reparação, não oferecem uma proteção suficiente uma vez que, na verdade, sancionam as vítimas e poderiam dissuadi-las de procurar um meio de reparação (OIT, 2012a, parágrafo 792)¹⁷ (ver secção 6.4.2 sobre meios de reparação).

212. Em alguns países, há setores ou profissões que, como as equipas de primeira intervenção, são protegidos pela imposição de sanções mais severas em caso de agressão ou interferência no seu trabalho. Na Escócia, em virtude da Lei relativa aos Trabalhadores de Serviços de Emergência (EWA), consideram-se delitos específicos a agressão, a obstrução ou a interferência em prejuízo das pessoas que proporcionam serviços de emergência ou os que prestam ajuda ao pessoal de socorro em situação de emergência

¹⁴ Código do Trabalho do Líbano de 23 de setembro de 1943, na sua versão alterada.

¹⁵ Lei sobre o Trabalho dos Emirados Árabes Unidos (Lei Federal n.º 8 de 1980 e as suas versões alteradas).

¹⁶ Lei sobre a Força de Trabalho da República da Indonésia (n.º 13 de 2003).

¹⁷ CEACR, solicitação direta à Gâmbia, 2012; solicitação direta às Honduras, 2012; e observação sobre o México, de 2009.

(ACAS et al., sem data).¹⁸ Nos Estados Unidos, os 50 estados têm leis que protegem os trabalhadores de cuidados de saúde contra as agressões e outras formas de violência e assédio.¹⁹ De qualquer forma, em muitos setores a regulamentação centra-se na prevenção (ver secção 5.4).

213. Outros 40 países regulamentam a violência física e o assédio relacionados com o trabalho juntamente com a violência psicológica, e utilizam termos como «*mobbing*» (assédio laboral ou assédio moral), «*bullying*» (intimidação), «violência» ou «assédio» em definições que deixam em aberto a designação da natureza da conduta (utilizando termos gerais como «conduta» ou «comportamento») e que são suficientemente generalistas para incluir tanto as ações físicas como as psicológicas. Apesar da sua amplitude, estas regulamentações não estão necessariamente destinadas a assegurar uma proteção contra as agressões físicas (que estão normalmente previstas na legislação penal), como também tendem a proteger as condutas físicas e psicológicas de violência e assédio que provocam danos psicológicos. Uma vez que o efeito do *mobbing*, do *bullying* e do assédio em geral é normalmente um dano psicológico (e um dano físico que pode derivar do transtorno psicológico), no presente relatório considera-se que essas formas de violência e de assédio são «psicológicas».

214. Na maioria dos países, inclusivamente quando os atos de violência física no local de trabalho não estão regulamentados pela legislação laboral, aqueles que causam danos físicos podem ser sancionados ao abrigo das disposições penais gerais, como as que castigam a agressão ou a agressão agravada.

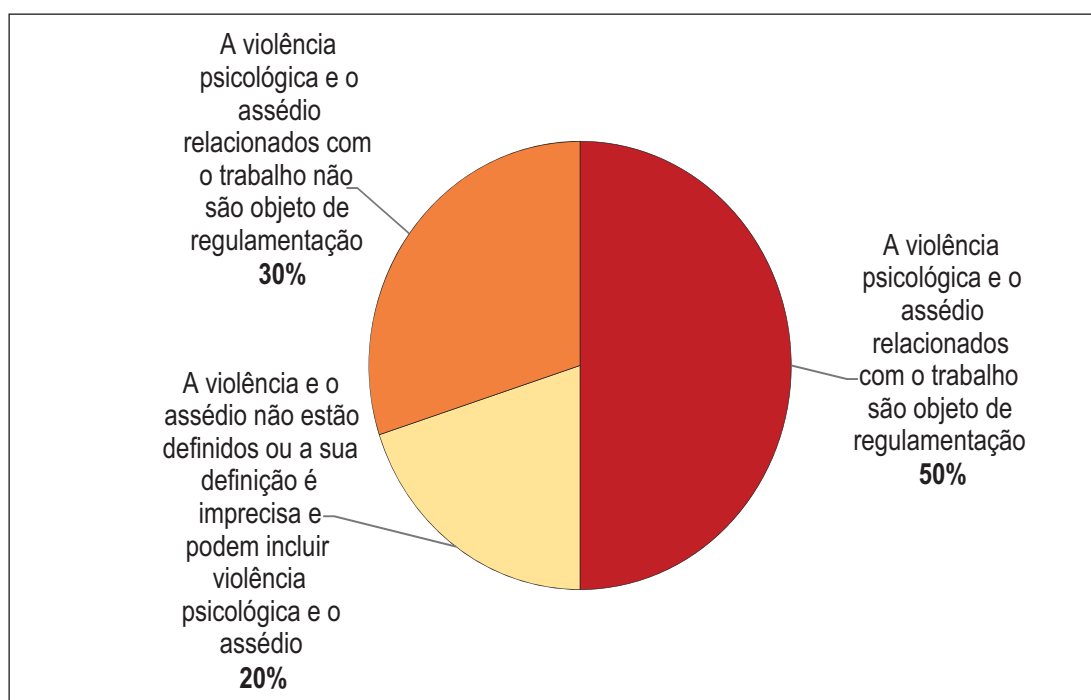
4.2.2. Proteção contra a violência psicológica: Assédio, *bullying* e *mobbing*

215. Em 40 dos 80 países estudados (50 por cento), a violência psicológica e o assédio no local de trabalho regulamentam-se utilizando termos como «*mobbing*», «*bullying*», «violência» ou «assédio» (ver gráfico 4.8).

¹⁸ Ver também: Lei sobre os serviços de saúde de New South Wales, Austrália, de 1997; lei n.º 3184 do estado de Illinois (Estados Unidos); Lei sobre o Pessoal e as Instituições dos Serviços de Cuidados Médicos (prevenção da violência e dos danos e destruição de bens) de Tamil Nadu (Índia) (n.º 48 de 2008).

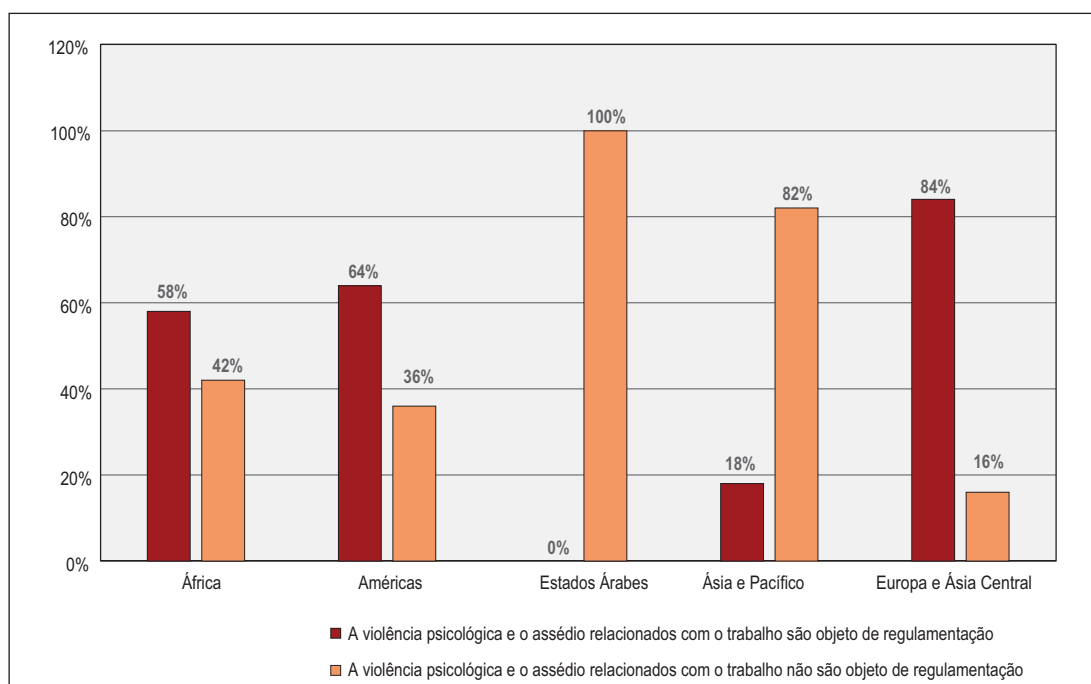
¹⁹ Informação comunicada pela *Emergency Nurses Association* (Associação de Enfermeiros de Urgências): <https://www.ena.org/government/State/Documents/StateLawsWorkplaceViolenceSheet.pdf>.

Gráfico 4.8. Regulamentação em matéria de violência psicológica e assédio



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

216. A violência psicológica e o assédio no mundo do trabalho são regulamentados com maior frequência na Europa e Ásia Central (84 por cento ou 21 países); a seguir vêm as Américas (64 por cento ou nove países), a África (58 por cento ou sete países) e a Ásia e Pacífico (18 por cento ou dois países). Nenhum dos Estados Árabes incluídos na amostra regulamenta a violência psicológica (ver gráfico 4.9).

Gráfico 4.9. Regulamentação em matéria de violência no local de trabalho, por região geográfica
(percentagem dentro do grupo)

Nota: A amostra para este gráfico consiste em 64 países: 12 países da África; 14 das Américas; dois dos Estados Árabes; 11 da Ásia e Pacífico; e 25 da Europa e Ásia Central.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

217. As disposições relativas à violência e ao assédio variam segundo o tipo de legislação. A legislação laboral inclui habitualmente cláusulas sobre proibições, medidas de proteção perante as represálias contra os queixosos e as testemunhas, mecanismos para a apresentação de queixas, e sanções para os perpetradores. O Código do Trabalho francês, proíbe o assédio, assim com as represálias contra quem denuncia tais atos ou prestam testemunho a esse respeito, estabelece que o ónus da prova cabe à parte acusada nos processos por assédio e indica possíveis sanções (tanto disciplinares como penais).

218. A legislação em matéria de SST centra-se geralmente nos mecanismos de prevenção e denúncia e nas sanções por incumprimento das obrigações de prevenção (ver capítulo 6). Na prática, existe frequentemente uma sobreposição entre as leis laborais e legislação sobre SST, uma vez que, em algumas leis laborais, se estabelecem obrigações para os empregadores em matéria de prevenção da violência e do assédio.²⁰

219. Frequentemente, as leis contra a discriminação estabelecem o direito à proteção contra a violência e o assédio (no que respeita aos motivos sancionados pela lei) ou proíbem tais ações e preveem as sanções penais e civis correspondentes.²¹

220. Com o objetivo de assegurar que se ponha um fim à violência e ao assédio a todos os trabalhadores e trabalhadoras em diversas situações, alguns países proíbem a violência e o assédio ao abrigo de múltiplas leis. No Ruanda,²² a violência e o assédio no local de trabalho

²⁰ Tal é o caso, por exemplo, do Código do Trabalho da Polónia de 1974, na sua versão alterada, e do Código do Trabalho do Canadá ((RSC, 1985, c. L-2).

²¹ Ver a Lei contra a Discriminação da República Checa (n.º 189/2009).

²² Lei sobre a regulamentação do trabalho, do Ruanda n.º 13/2009 e Código Penal do Ruanda, de 2012.

são proibidos tanto no direito laboral como no direito penal. No Canadá,²³ a violência e o assédio no local de trabalho são proibidos na legislação laboral e na legislação antidiscriminação. Em Malta, a violência e o assédio no local de trabalho são proibidos na legislação laboral, na legislação penal e na legislação antidiscriminação.²⁴

221. A violência pode também ser regulamentada através do direito civil, particularmente no que se refere à responsabilidade por danos (como o delito de infligência intencional de sofrimento emocional nos Estados Unidos, ou o delito de assédio no Reino Unido). O delito por negligência e o incumprimento do dever dos empregadores de assistência e proteção dos seus empregados também podem constituir um fundamento válido para a apresentação de reclamações nos tribunais de direito consuetudinário (Squelch e Guthrie, 2010).²⁵ No Japão, os tribunais reconheceram que o abuso de poder constitui um delito no âmbito da responsabilidade civil, o que tem por objeto proteger os trabalhadores e trabalhadoras dos seus superiores hierárquicos numa organização, com base na obrigação de compensar os danos causados a terceiros (Hsiao, 2015, págs. 82 e 84).

222. O direito contratual também pode permitir a apresentação de reclamações relacionadas com a violência e o assédio no local de trabalho, tendo em conta que a violência é considerada um incumprimento das obrigações contratuais do empregador. A jurisprudência italiana considera que o *mobbing* constitui uma violação da obrigação contratual do empregador ao abrigo do Artigo 2087.º do Código Civil, de adotar medidas para salvaguardar a integridade física e moral dos trabalhadores e trabalhadoras.²⁶

4.2.3. Medidas para grupos específicos

223. Alguns grupos de trabalhadores podem ter mais probabilidades do que outros de serem objeto de atos de violência e de assédio (ver a secção 2.4). Os que cometem tais atos são motivados pelas diferenças que observam ou acreditam observar nas suas vítimas. Os perpetradores vêem as suas vítimas como «estranhos» ou «diferentes», qualificativos cuja definição pode ser diferente de cultura para cultura. Esta conduta é uma forma de discriminação e está regulamentada em países de todo o mundo.

224. Pelo menos 24 dos 80 países estudados para a preparação deste relatório consideram que a violência e o assédio relacionados com o trabalho que é exercido na base de características específicas das vítimas são formas de discriminação. Muitos outros dotaram-se de leis gerais contra a discriminação que, ainda que não refiram explicitamente a violência e o assédio, podem ser interpretadas no sentido de que incluam essa conduta, em consonância com a proibição geral da discriminação no local de trabalho. Esse é o caso do assédio sexual, que se entende habitualmente como uma forma de discriminação sexual no contexto das disposições gerais sobre a discriminação (ver a secção 4.1 sobre a violência de género).

225. Por vezes, as disposições relativas às práticas de assédio discriminatório estão contidas em instrumentos que tratam de outras proteções contra a violência no local de trabalho, visando garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras estejam efetivamente

²³ Lei sobre os direitos humanos do Canadá (RSC, 1985, c. H-6) e Código Penal do Canadá (RSC, 1985, c. L-2).

²⁴ Lei sobre o emprego e as relações laborais de Malta (n.º XXII de 2002, na sua versão alterada em 2004); Código Penal, capítulo 9 das Leis de Malta; e Regulamento sobre a igualdade de tratamento no emprego, Lei subsidiária n.º 452.95 de Malta. Notificação n.º 461 de 2004 (na sua versão emendada em 2007).

²⁵ *Connes v. Molalla Transport System, Inc.*, 8 processo 31 P.2d 1316 (Supremo Tribunal do Colorado, Estados Unidos, 1992).

²⁶ Ver, por exemplo, a sentença n.º 4774 da Corte Suprema de Cassação de Itália, Secção Laboral (6 de março de 2006).

protegidos de tal conduta. A legislação laboral da Bósnia e Herzegovina proíbe o assédio sexual, o assédio por outros motivos, a violência de género e o *mobbing*.²⁷

226. Nas secções seguintes vão ser analisadas as proteções para determinados grupos que têm frequentemente uma maior exposição à violência e ao assédio.

4.2.3.1. *Pessoas portadoras de deficiência*

227. As pessoas com deficiência relataram que são afetadas por níveis relativamente mais altos de violência e assédio no local de trabalho do que as pessoas sem deficiência, embora a sua participação no mercado de trabalho seja inferior. Os dados do Reino Unido indicam que a probabilidade de relatar atos de discriminação, *bullying* ou assédio é duas vezes maior entre as pessoas com deficiência e as pessoas com doença prolongada que entre os restantes trabalhadores (Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos, 2011, pág. 86). Por outro lado, as pessoas com deficiência vêm-se confrontadas com uma violência física, psicológica e sexual sistemática nos hospitais ou instituições psiquiátricas, onde os perpetradores podem ser muitas vezes os trabalhadores desses estabelecimentos (Human Rights Watch, 2016; Disability Rights International – Guatemala, 2015; ACNUDH, 2013; OMS e o Grupo Banco Mundial, 2011).

228. A Austrália e a República Unida da Tanzânia adotaram leis específicas que protegem as pessoas com deficiência contra o assédio e a discriminação no trabalho.²⁸ Noutras legislações como, por exemplo, nos Estados Unidos,²⁹ nas Honduras³⁰ e na Europa³¹, é estipulado que o assédio por motivos de deficiência, assim como o assédio sexual, pode adotar a forma de assédio derivado de um ambiente de trabalho hostil.

4.2.3.2. *Trabalhadores migrantes*

229. Os trabalhadores migrantes, particularmente os que se encontram em situação irregular, são vulneráveis à violência e ao assédio no mundo do trabalho (Escritório das Nações Unidas contra a Droga e o Crime, 2015; Husn et al., 2015). A violência pode ocorrer em todas as etapas do ciclo migratório, questão que foi já referida em estudos que mostram que os recrutadores, os agentes e os empregadores podem ser vetores de violência e contribuir para esta (Husn et al., 2015). Por vezes, os acordos bilaterais sobre os trabalhadores migrantes contêm disposições nas quais se afirma que os trabalhadores migrantes deviam ser tratados em conformidade com as leis do Estado de acolhimento ou poder exercer os seus direitos humanos como trabalhadores/as migrantes³² (Wickramasekara, 2015, págs. 40-41).

230. Os trabalhadores e as trabalhadoras migrantes que entram nos Estados Árabes no âmbito do sistema *kafala* (patrocínio) estão particularmente expostos/as à violência e ao assédio (SCI, 2014; Wickramasekara, 2015). A CEACR manifestou em várias ocasiões a sua preocupação pela falta de proteção eficaz dos trabalhadores migrantes e, particularmente,

²⁷ Lei do Trabalho da Federação da Bósnia e Herzegovina, *Bosnia and Herzegovina Official Gazette* n.º 26/16, e Lei do Trabalho da República Srpska, *Republika Srpska Official Gazette* n.º 1/16.

²⁸ Lei sobre a Discriminação das Pessoas com Deficiência da Austrália, de 1992; Lei sobre as Pessoas com Deficiência da República Unida da Tanzânia.

²⁹ A Lei sobre os Cidadãos dos Estados Unidos com Deficiência, de acordo com a interpretação que lhe foi dada no processo *Flowers* contra *Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); *Fox* contra *General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

³⁰ Lei da Equidade e Desenvolvimento Integral para as Pessoas com Deficiência das Honduras, Decreto n.º 160-2005.

³¹ Diretiva 2000/78/CE do Conselho.

³² Por exemplo, o acordo de cooperação bilateral entre a Itália e o Sri Lanka sobre a migração laboral, de 2011, contém uma disposição nesse sentido (Artigo 5.º).

das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos migrantes face aos abusos.³³ A CEACR recordou a importância de adotar medidas eficazes para garantir que os sistemas que regem o emprego dos trabalhadores migrantes, particularmente os trabalhadores domésticos, não coloquem esses trabalhadores numa situação de maior vulnerabilidade perante a violência e o assédio (OIT 2016f, parágrafos 468-469). A CEACR teve também em conta que os trabalhadores/as migrantes em situação irregular podem ser empregados em situações perigosas e serem objeto de assédio, inclusivamente de assédio sexual (OIT, 2016f, parágrafo 280).

4.2.3.3. Povos indígenas e tribais

231. As habitações, o contexto ambiental e as zonas tradicionais dos povos indígenas e tribais são frequentemente a base dos seus meios de sustento e fontes essenciais da sua identidade, cultura e tradição. A alienação da terra e as restrições de acesso aos recursos naturais poderiam considerar-se atos de violência que ameaçam as suas profissões e recursos de subsistência tradicionais (Dhir, 2015, pág. 152). Assim, a legislação que protege os direitos sobre a terra dos povos indígenas – e que garante a sua consulta e participação – é uma importante ferramenta para prevenir a violência e o assédio.³⁴ Por exemplo, a Lei das Terras do Camboja, de 2001, abrange o conceito de direitos sobre as terras comunais que permite que o Estado conceda títulos de propriedade coletiva às comunidades indígenas e reconheça, ao mesmo tempo, os sistemas tradicionais de ordenação das terras (Dhir, 2015, pág. 34).

232. Em pelo menos dez dos 80 países estudados, existem proteções específicas para preservar a propriedade da terra ou o acesso à terra para os povos indígenas. Em várias ocasiões, a CEACR referiu-se especificamente à utilização da violência e do assédio contra comunidades de povos indígenas,³⁵ incluindo a expulsão das comunidades indígenas das terras que ocupam tradicionalmente.³⁶

4.2.3.4. Membros de determinadas castas

233. É um facto reconhecido que os povos indígenas e as pessoas discriminadas por motivos da sua origem social («casta» ou «classe») se vêm confrontadas com um maior nível de violência e assédio por diversas razões históricas, sociais e económicas. A discriminação com base na casta afeta cerca de 250 milhões de pessoas em todo o mundo, com o maior número de comunidades afetadas no Sul da Ásia, mas também em África, no Médio Oriente e na região da Ásia e Pacífico, assim como nas comunidades da diáspora.³⁷ A discriminação com base na casta conduz à exclusão e à desumanização das comunidades afetadas. As pessoas que se encontram na base do sistema de castas (conhecidas como «intocáveis» ou *dalits* no Sul da Ásia) são submetidas às práticas de intocabilidade» que constituem uma das formas mais extremas de violência e assédio contra um grupo em particular de trabalhadores devido à sua origem social. De acordo com o Relator Especial das Nações Unidas sobre a violência contra as mulheres, as suas causas e consequências, «é frequente que a violência e as ameaças de violência a [mulheres e raparigas vítimas de discriminação com base na casta] não sejam denunciadas, o que favorece uma cultura de invisibilidade, silêncio e impunidade» (comunicado de imprensa do ACNUDH, 21 de março de 2016).

³³ Relativamente à Convenção N.º 111: observação sobre o Qatar, de 2014; observação sobre a Arábia Saudita, em 2014; observação sobre o Barém, em 2009.

³⁴ A convenção N.º 169 proporciona orientações sobre as medidas que deveriam ser adaptadas para salvaguardar estes direitos.

³⁵ Por exemplo: observação sobre a República Centro-Africana, Convenção N.º 169, em 2016; observação sobre a Guatemala, Convenção N.º 169, em 2015; observação sobre a Colômbia, Convenção N.º 169, em 2014.

³⁶ Por exemplo: observação sobre a Argentina, Convenção N.º 169, em 2012; observação sobre o Brasil. Convenção N.º 169, em 2012.

³⁷ Relatório do Relator Especial sobre questões das minorias, A/HRC/31/56, de 28 de janeiro de 2016, pág. 7, parágrafo 31; International Dalit Solidarity Network (IDSN): *IDSN Annual Report 2015*, pág. 17.

234. Para encarar o problema, o parlamento indiano adotou uma série de medidas legislativas com vista a melhorar a situação das castas e das tribos reconhecidas,³⁸ incluindo a Lei das Castas e Tribos Desfavorecidas (prevenção de atrocidades), de 1989, e do regulamento de 1995. A Lei de 1989 estabelece a responsabilidade penal por uma série de atrocidades especificamente definidas; para supervisionar a aplicação efetiva dessa lei, criaram-se tribunais especiais e outros mecanismos.

4.2.3.5. *Pessoas com VIH*

235. A violência e o assédio a pessoas com VIH estão muito generalizados no mundo do trabalho, na educação e nos cuidados de saúde e as suas formas vão desde espancamentos a agressões sexuais e homicídio. No Camboja, observou-se que as más condições de trabalho e o assédio sexual na economia formal podem empurrar as jovens trabalhadoras a dedicar-se ao trabalho sexual, o que pode aumentar a sua vulnerabilidade ao VIH (OIT, 2011a). Os dados da Argentina sugerem que as barreiras para obter trabalho formal podem forçar as pessoas com VIH, especialmente as mulheres trans, a vender sexo como uma estratégia de sobrevivência (OIT, 2014v). Vários países adotaram leis que proíbem o assédio com base na condição de seropositividade das pessoas.³⁹

4.3. Convenções coletivas que protegem da violência e do assédio no mundo do trabalho e apoiam as vítimas de violência doméstica

236. As convenções coletivas setoriais ou empresariais abordam a questão da violência e do assédio de diversas maneiras, inclusivamente definindo e proibindo múltiplas formas.⁴⁰ A Convenção Coletiva Nacional para os Marítimos Croatas a Bordo de Embarcações de Transporte Marítimo Internacional (2015-2017) estabelece o direito a todos os marinheiros a trabalharem e a viverem num ambiente livre de assédio e de *bullying* por motivos de sexo, raça ou outro critério e requer que o procedimento de apresentação de queixas a bordo se dê a conhecer a todos os marinheiros e fique à disposição destes.

237. A nível nacional, várias convenções coletivas contêm cláusulas destinadas a proteger contra o assédio sexual. Estas cláusulas referem-se normalmente às disposições legislativas que definem o assédio sexual⁴¹ e que estabelecem que tal conduta é proibida ou é inaceitável.⁴² Várias convenções coletivas requerem a participação dos trabalhadores na luta contra o assédio sexual.⁴³

³⁸ Esta denominação foi reconhecida oficialmente no quadro da Constituição da Índia para designar os povos indígenas do país.

³⁹ Por exemplo, a Lei sobre o Emprego das Maurícias (n.º 33 de 2008) e a Lei sobre a Equidade no Emprego da África do Sul (n.º 55 de 1998).

⁴⁰ Por exemplo, o Memorando de entendimento entre o departamento de Transporte da Commonwealth de Massachusetts e a Associação Nacional de Funcionários Públicos, Secção Local R1 292, Unidade A, a propósito de uma nova convenção coletiva (Estados Unidos, 2014).

⁴¹ Por exemplo, as cláusulas contidas na convenção coletiva dos auxiliares docentes maoris (Kaiarahi e te reo), terapeutas, auxiliares docentes com incapacidade grave e auxiliares de educação especial, 6 de junho 2014 – 5 de dezembro de 2016 (Nova Zelândia).

⁴² Por exemplo, em Espanha, a convenção coletiva assinada entre a empresa Vodafone e as organizações sindicais UGT e CCOO em 2013 (VI.ª convenção coletiva da Vodafone España, SAU) prevê a elaboração pela empresa de um Plano de Igualdade que inclui uma política de prevenção e de erradicação do assédio (Protocolo de assédio) e a proibição do envio de correio eletrónico com conteúdo erótico ou obsceno o que possa supor assédio sexual ou moral. Ver também o Memorando de Acordo entre a empresa Alltex (EPZ) Limited e a organização sindical Tailor and Textile Worker Union, do Quênia (em vigor de 27 de julho de 2012 a 30 de outubro de 2014).

⁴³ Protocolo de atuação em caso de assédio laboral, sexual ou por motivos de sexo no local de trabalho, no âmbito da Telefónica Móviles España (2012).

238. Na Europa, algumas convenções coletivas reproduziram, a nível nacional, o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho dos parceiros sociais europeus, que exige uma aplicação setorial vinculativa (Comissão Europeia, 2015, págs. 78 e 79).

239. Em alguns países, a legislação exige que as convenções coletivas incluam cláusulas sobre o tratamento da violência e do assédio no local de trabalho. No Quebec (Canadá), ao abrigo da Lei sobre as Normas do Trabalho, as convenções devem incluir uma cláusula que estabeleça o direito de todos os empregados a um ambiente de trabalho livre de assédio psicológico.⁴⁴ Segundo o Código do Trabalho do Zimbabué, um «acordo de negociação coletiva pode prever medidas para combater e gerir os casos de violência no local de trabalho».⁴⁵

240. Os sindicatos mundiais assinaram acordos-quadro com diversas empresas multinacionais para abordar a violência e o assédio no local de trabalho. Na indústria da confecção, a IndustriALL Global Union e a Inditex, o maior distribuidor de moda do mundo, renovaram o seu acordo-quadro mundial em 2014.⁴⁶ No seu Anexo I («Código de conduta de fabricantes e fornecedores do Grupo Inditex»), o Artigo 5.º intitulado «Proibição de abuso ou tratamento desumano» proíbe o castigo físico, o assédio sexual ou racial, o abuso verbal ou de poder e qualquer outra forma de assédio ou intimidação.⁴⁷

241. Em vários países, as convenções coletivas setoriais preveem licenças remuneradas e outros direitos para as vítimas de violência doméstica. Podem ser encontrados exemplos na Austrália, onde mais de um milhão de trabalhadores/as está coberto por mais de 1000 acordos que contêm cláusulas sobre a violência doméstica (McFerran, 2016), o Reino Unido (UNISON, 2014, pág. 16), Yukon (Canadá)⁴⁸ e o Brasil.⁴⁹ No Brasil, ao abrigo da convenção coletiva dos Correios (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos), as trabalhadoras vítimas de violência doméstica têm prioridade para serem transferidas para outra unidade, cidade ou estado.⁵⁰

242. Em 2009, o Ministério do Trabalho de França e o grupo PSA Peugeot Citroën assinaram um protocolo de prevenção e luta contra violência nas relações íntimas que visa fomentar as ações conjuntas das autoridades públicas e do setor privado sobre esta matéria. No âmbito deste protocolo, o grupo PSA Peugeot Citroën comprometeu-se a difundir entre os/as trabalhadores/as as informações relativas às campanhas nacionais sobre a violência doméstica, a sensibilizar e ministrar formação aos profissionais dos serviços de recursos humanos, serviços sociais e serviços médicos das empresas do grupo para fazer face às situações de violência doméstica e a receber, escutar e orientar as vítimas de violência doméstica.⁵¹

⁴⁴ Ver também o Código do Trabalho do Gabão e a Lei do Trabalho do Zimbabué.

⁴⁵ Lei do trabalho [Capítulo 28:01] de 1984.

⁴⁶ Consultar: <http://www.industrialunion.org/inditex>.

⁴⁷ Em 2015, a IndustriALL subscreveu um acordo quadro mundial similar com o retalhista confecção H&M e o sindicato sueco IF Metall, em 2015: <http://www.industrialunion.org/industrial-global-union-and-hm-sign-global-framework-agreement>.

⁴⁸ Convenção coletiva entre o governo de Yukon e a Associação de Pessoal Docente de Yukon, em vigor entre 1 de julho de 2012 e 30 de junho de 2015, Artigo 19.03.

⁴⁹ Por exemplo, as convenções coletivas dos trabalhadores metalúrgicos do Brasil, tanto na região ABC/SP (1 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2015) na cidade de São Paulo (1 de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015). Ver também a convenção coletiva do grupo brasileiro Eletrobras (1 de maio de 2013 a 30 de abril de 2015).

⁵⁰ Convenção coletiva dos Correios (1 de agosto de 2015 a 31 de julho de 2016).

⁵¹ Consultar: <http://media.groupe-psa.com/fr/psa-peugeot-citroen/communiqués-de-presse/social/protocole-de-prevention-et-de-lutte-contre-les>.

Capítulo 5

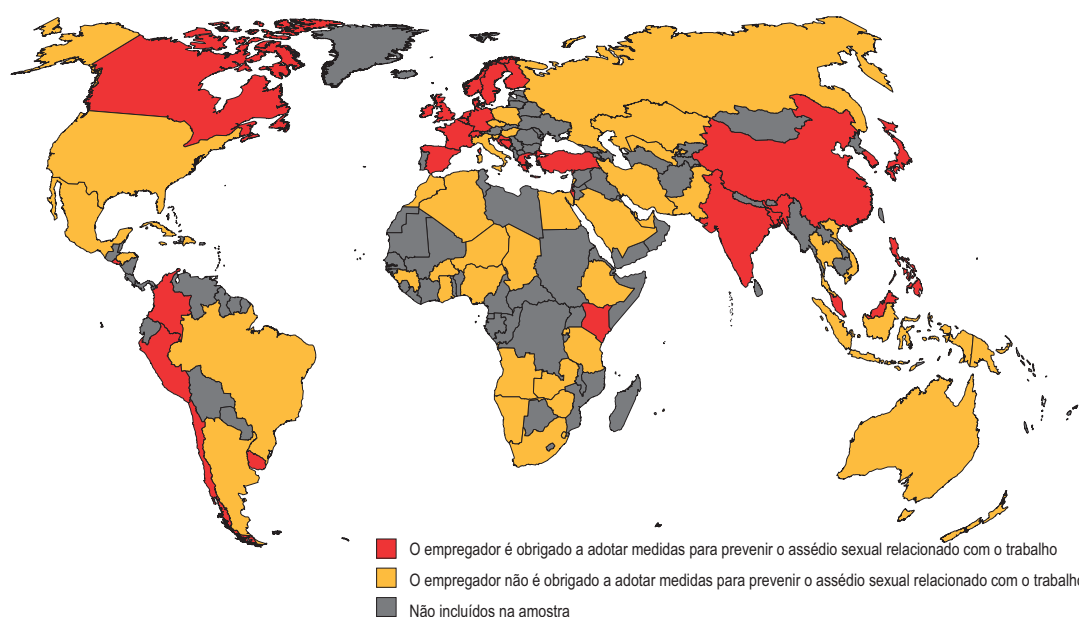
Quadro regulamentar nacional para a prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho

243. Este capítulo centra-se nas medidas regulamentares que os países introduziram para prevenir a violência e o assédio no local de trabalho. Muitos dos 80 países incluídos no inquérito para preparar este relatório requerem que as entidades empregadoras tomem medidas preventivas no que respeita a uma ou mais formas de violência e de assédio. Esta exigência pode ser formalizada separadamente ou ser introduzida como parte de um sistema de gestão da segurança e da saúde no trabalho (doravante, SG-SST).

5.1. Prevenção do assédio sexual

244. Dos 80 países estudados para este relatório, 32 (ou 40 por cento) delegam no empregador a responsabilidade de adotar medidas para prevenir o assédio sexual ou proteger os trabalhadores e as trabalhadoras deste tipo de violência (ver os gráficos 5.1 e 5.2).

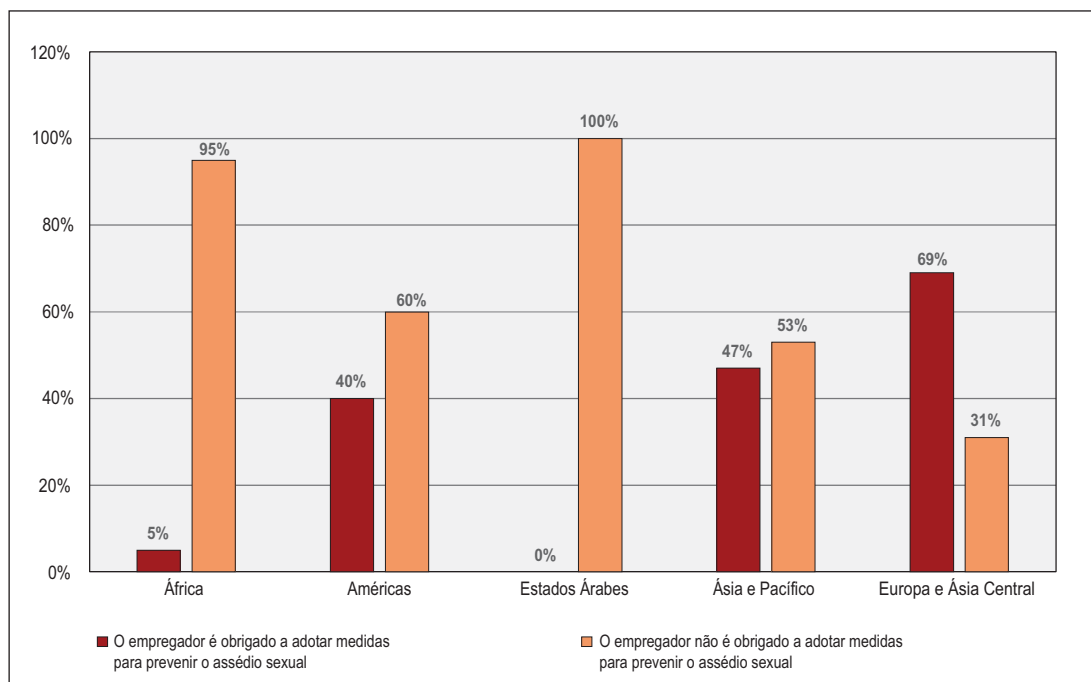
Gráfico 5.1. Países em que se obriga o empregador a adotar medidas para prevenir o assédio sexual relacionado com o trabalho



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

245. No total dos 80 países estudados, os empregadores têm a obrigação de adotar medidas para prevenir o assédio sexual em 18 países da Europa e Ásia Central (69 por cento do grupo), sete países da Ásia e Pacífico (47 por cento do grupo), num país de África (5 por cento do grupo) e nenhum dos Estados Árabes (ver gráfico 5.2).

Gráfico 5.2. Prevenção do assédio sexual relacionado com o trabalho, por região
(percentagem dentro do grupo)



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

246. As medidas requeridas variam, mas podem incluir a adoção de uma política sobre assédio sexual (13 dos 80 países estudados). Muitas vezes, exige-se que a política seja exibida de forma destacada no local de trabalho, que os direitos e obrigações dos trabalhadores e da administração das empresas sejam explicados e que o mecanismo de apresentação de queixas seja descrito.¹ Um exemplo é o código de conduta sobre a tolerância zero para o assédio sexual que os trabalhadores e as trabalhadoras do Paquistão devem acatar, em conformidade com a Lei sobre a Proteção contra o Assédio das Mulheres no Local de Trabalho.

247. A formação obrigatória sobre o assédio sexual no local de trabalho é também uma característica comum de muitos locais de trabalho e um requisito imposto em dez dos 80 países estudados.²

¹ Lei sobre o Emprego do Quênia (n.º 11 de 2007). Ver também: Código do Trabalho do Canadá (LRC (1985), c. L-2); Lei sobre a Prevenção do Assédio Sexual de Israel (n.º 5758-1998); e Código do Trabalho do Chile, de 2012.

² Considere-se, por exemplo, a Lei sobre a Igualdade de Oportunidades de Emprego e Apoio ao Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Familiar da República da Coreia (n.º 8781 de 2007, na sua versão alterada) e o seu decreto de aplicação.

5.2. Prevenção da violência física e do assédio

248. Vários países contam com leis que protegem da ocorrência de violência física através da regulamentação dos fatores de risco. Trata-se, de uma forma geral, de regulamentações setoriais ou em matéria de SST, como as relativas ao trabalho noturno (Indonésia,³ Finlândia,⁴ Irlanda⁵ e Croácia⁶) e ao trabalho em zonas isoladas (Dinamarca,⁷ Finlândia,⁸ Noruega⁹ e Suécia¹⁰). Na província da Columbia Britânica (Canadá), ao abrigo do regulamento 4.22.1 sobre a segurança no trabalho, os empregadores são obrigados a desenvolver um procedimento para garantir a segurança dos trabalhadores que manuseiam dinheiro se estes trabalharem isoladamente em locais comerciais que atendem público até horas tardias. As regulamentações setoriais são analisadas na secção 5.4.

5.3. Prevenção da violência psicológica: Assédio, *bullying* e *mobbing*

249. A maioria (65) dos 80 países analisados neste relatório tem uma legislação que impõe aos empregadores um dever geral de diligência, a saber, a obrigação de adotar medidas para proteger a saúde e a segurança das pessoas no local de trabalho. Em 49 destes países, a saúde e a segurança incluem tanto a saúde física como a psicológica.

250. A obrigação de adotar medidas para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores é, por vezes, interpretada no sentido em que inclui a proteção contra as ameaças à saúde e segurança dos trabalhadores que resulta da violência psicológica e do assédio exercidos no local de trabalho. Alguns organismos responsáveis pela aplicação da legislação em matéria de SST, como a Administração de Segurança e Saúde no Trabalho dos Estados Unidos, o OSHA (Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, 2022) e a Safe Work Australia (2016), emitiram diretrizes não vinculativas, nas quais se indica que a referida obrigação deveria, efetivamente, ser interpretada desta maneira. O incumprimento da obrigação torna o empregador responsável pelas ações do perpetrador da violência.

251. O dever de diligência do empregador para com os seus trabalhadores também se pode estender à violência psicológica e assédio, se assim o interpretarem os tribunais. Na Argentina, os tribunais de trabalho decidiram, em casos de assédio, que quando os empregadores não cumprem a obrigação de garantir condições dignas de trabalho ou de segurança e higiene no local de trabalho, para além de serem considerados responsáveis pelos seus próprios atos, também são responsáveis por terceiros, incorrendo assim em responsabilidade extracontratual e, por conseguinte, na obrigação de reparar os danos causados por estes.¹¹

³ Lei sobre a Força de Trabalho da República da Indonésia, n.º 13 de 2003.

⁴ Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho da Finlândia, n.º 738/2002.

⁵ Instrumento estatutário sobre segurança, saúde e bem-estar no trabalho (aplicação geral) da Irlanda (S.I. n.º 299/2007).

⁶ Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho da Croácia, 2014.

⁷ Decreto sobre o desempenho do trabalho da Dinamarca, n.º 559 de 2004, emitida pela Autoridade do Ambiente de Trabalho da Dinamarca.

⁸ Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho da Finlândia, n.º 738/2002.

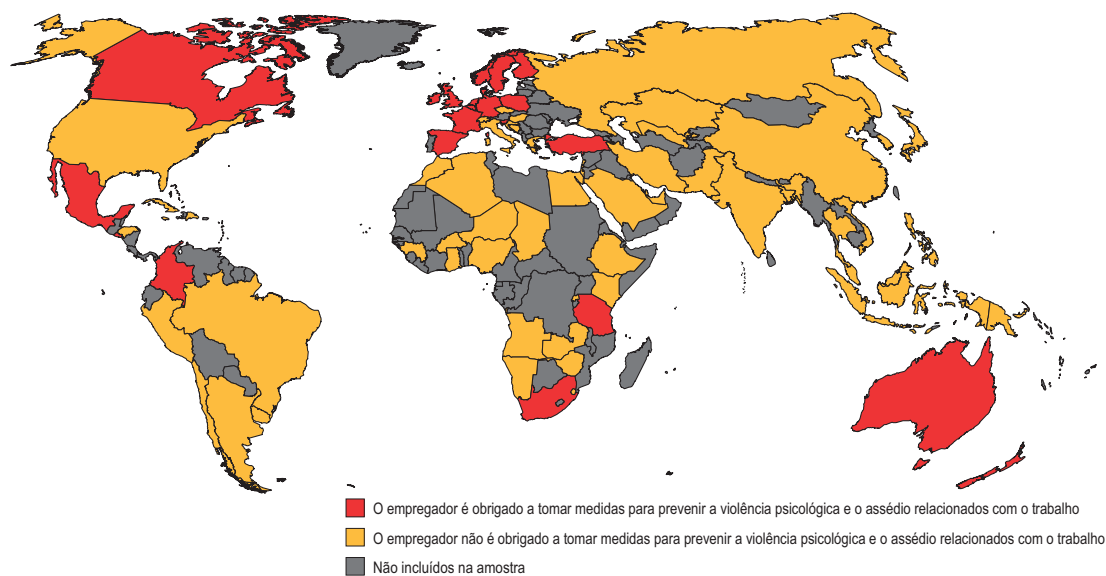
⁹ A lei relativa ao ambiente de trabalho, os horários de trabalho e a proteção do emprego, etc. (conhecida como Lei sobre o Ambiente de Trabalho) da Noruega, n.º 62 de 2005.

¹⁰ Lei sobre o Ambiente de Trabalho da Suécia, n.º 1977:1160.

¹¹ Ver, por exemplo, a sentença definitiva da Sala II da Câmara Nacional de Recursos do Trabalho relativa ao processo n.º 31939/2009 (sent. def. n.º 100.146 de 16 de fevereiro de 2012, Autos «R. F., P c/ Citytech SA s/mobbing» (González – Maza).

252. É cada vez mais frequente que se introduza nas legislações a obrigação dos empregadores de adotar medidas para prevenir as diferentes formas de violência psicológica e assédio e assegurar uma proteção explícita do seu pessoal contra esse tipo de atuações. É este o caso de 22 dos 80 países (28 por cento) estudados para a preparação deste relatório (ver gráfico 5.3).

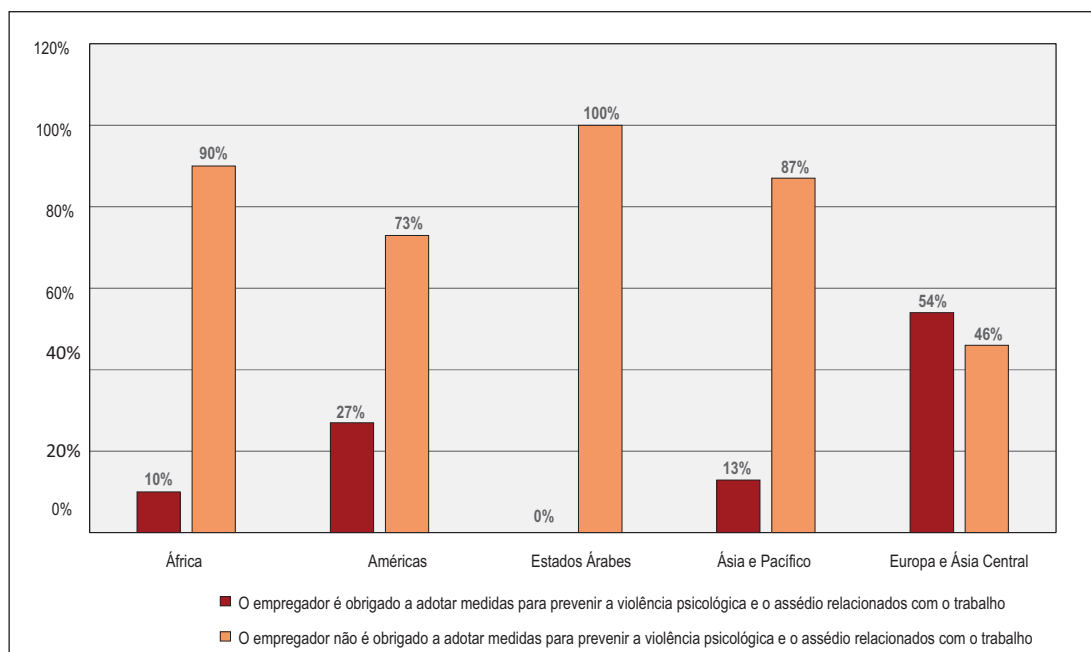
Gráfico 5.3. Países em que se obriga o empregador a adotar medidas para prevenir a violência psicológica e o assédio relacionados com o trabalho



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

253. No total dos 80 países estudados, os empregadores têm o dever de adotar medidas para prevenir diversas formas de violência psicológica e assédio em 14 países da Europa e Ásia Central (54 por cento do grupo), quatro países das Américas (27 por cento), dois países da Ásia e Pacífico (13 por cento do grupo), dois países de África (10 por cento do grupo) e nenhum dos Estados Árabes (ver gráfico 5.4).

Gráfico 5.4. Obrigação do empregador de adotar medidas para prevenir a violência psicológica e o assédio, por região (percentagem dentro do grupo de países)



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

254. Alguns países indicam com precisão quais as medidas preventivas que devem ser adotadas. Em dez dos 80 países estudados, os empregadores devem adotar uma política relativa a uma ou mais formas de violência e assédio.¹² Do mesmo modo, por vezes os empregadores têm a obrigação de adotar normas, diretrizes ou códigos de práticas internas sobre a violência no local de trabalho.¹³

255. Em algumas legislações exige-se que os empregadores apliquem procedimentos de avaliação de riscos para identificar os riscos específicos para a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou para os prevenir de eventuais riscos de violência. Assim se procede em 15 dos 80 países estudados. Em 12 dos 80 países, a legislação exige que se ministre formação sobre a violência no local de trabalho à gestão, às trabalhadoras e aos trabalhadores ou a ambos os grupos.¹⁴

256. Por vezes, as medidas exigidas pela legislação para prevenir a violência e o assédio são formuladas separadamente, e por vezes fazem parte de um SG-SST, o que permite aplicar uma abordagem sistemática para prevenir lesões e danos profissionais. Ao abrigo da legislação da Colômbia em matéria de SST, a entidade empregadora tem o dever de adotar uma política de prevenção clara que identifique os comportamentos inaceitáveis na empresa; levar a cabo atividades de sensibilização sobre o assédio e proporcionar formação sobre a resolução de conflitos. Esta entidade deve também avaliar os riscos psicossociais profissionais, levar a cabo um acompanhamento e uma vigilância regulares e estabelecer um procedimento confidencial para a tramitação das queixas relativas a assédio no local de trabalho.

¹² Neste número não estão incluídas as políticas obrigatórias sobre o assédio sexual que os empregadores de 13 países têm a obrigação de adotar (ver a secção sobre a proteção contra a violência sexual e o assédio sexual).

¹³ Por exemplo, ao abrigo do Código do Trabalho.

¹⁴ Por exemplo, o Código do Trabalho de França; em El Salvador, regulamento de gestão da prevenção de riscos nos locais de trabalho (decreto n.º 86/2012).

257. Muitos países exigem ou permitem a participação dos trabalhadores e dos seus representantes no desenvolvimento de medidas preventivas para preservar a saúde e a segurança do pessoal das empresas face à violência no local de trabalho.¹⁵

5.4. Regulamentação das condições de trabalho em setores e economias específicas

258. Nenhuma indústria, setor ou profissão é intrinsecamente violenta e qualquer trabalho pode expor um trabalhador a atos de violência e de assédio quando existem tais riscos. Comprovou-se que a violência sexual e o assédio são frequentes nas atividades fabris de baixos salários e cadeias de abastecimento (Truskinovsky et al., 2014; Fair Wear Foundation et al., 2013; Larson, 2013), mas também se dão em âmbitos profissionais caracterizados tradicionalmente pelos elevados rendimentos e pelo predomínio numérico dos homens, como a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática (Holland e Cortina, 2016; Grinberg, 2015).

259. Apesar de o potencial de violência e assédio existir em todos os setores de atividade, os fatores de risco, especialmente quando convergem, como acontece em determinadas indústrias e profissões, podem fazer com que a violência e o assédio se desencadeiem, a menos que os riscos sejam avaliados e reduzidos oportunamente. Mesmo quando as estratégias de prevenção foram postas em prática no local de trabalho, as condutas de violência e assédio presentes na sociedade em geral podem estender-se até ao mundo laboral e prejudicar os trabalhadores.

260. Alguns países adotaram regulamentações especiais para os setores ou profissões que têm uma maior exposição aos fatores de risco e de assédio. Ao abrigo da Lei do Trabalho do Estado de Nova Iorque de 2012, por exemplo, os empregadores são obrigados a realizar uma avaliação de riscos específica na qual deverá ser tido em conta o potencial de agressão contra os que trabalham como professores, motoristas de transportes públicos, trabalhadores de cuidados de saúde e trabalhadores noturnos ou trabalhadores que manuseiam dinheiro. Na Irlanda, os empregadores devem levar a cabo uma avaliação de riscos que tenha em conta os efeitos e perigos específicos do trabalho noturno.¹⁶

261. Outros setores e profissões que estão fortemente expostos à violência no local de trabalho, como a indústria da confeção,¹⁷ beneficiam, em princípio, das leis gerais relativas à violência no local de trabalho. Dito isto, na prática, o acesso aos mecanismos de tramitação de queixas e a sua aplicação podem ser impossíveis, sobretudo nos países onde os sindicatos foram suprimidos ou onde a inspeção do trabalho carece dos recursos ou do mandato para fazer cumprir as políticas e os requisitos em matéria de violência.

¹⁵ Por exemplo: Lei modelo sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho da Austrália: decreto n.º 86/2012 de El Salvador.

¹⁶ Instrumento legislativo n.º 299/2007 sobre segurança, saúde e bem-estar no trabalho (aplicação geral), de 2007, da Irlanda.

¹⁷ Uma avaliação do impacto realizada recentemente sobre o Programa *Better Work* (iniciativa conjunta da OIT e da CFI) ilustra a magnitude do problema do assédio sexual a trabalhadoras e trabalhadores das fábricas de confeção. No Haiti, Indonésia, Jordânia e Nicarágua, mais de 20 por cento das trabalhadoras e dos trabalhadores entrevistados exprimiram a sua preocupação face ao perigo de assédio sexual, mas a percentagem real de trabalhadoras e dos trabalhadores afetados poderia ser maior (Brown et al., 2016; ver também García-Rivera et al., 2014).

5.4.1. Setor dos cuidados de saúde

262. Comparativamente com o pessoal de outras indústrias e setores, as/os trabalhadoras/es do setor da saúde registam alguns dos níveis mais elevados de violência (ver quadro 5.1). Nos Estados Unidos, estimou-se que as taxas de violência exercida pelos clientes contra os trabalhadores de cuidados de saúde são 16 vezes superiores às que se registam em qualquer outra profissão do setor dos serviços (Campbell, 2014). No Ruanda, um estudo realizado em 2007 mostrou que 39 por cento dos trabalhadores da saúde tinham experienciado alguma forma de violência no local de trabalho no ano anterior (Newman et al., 2011). Na União Europeia, o setor da saúde ocupa o primeiro lugar entre todos os setores no que se refere à exposição à violência e ao assédio (EU-OSHA, 2014).

Quadro 5.1. Violência experienciada por pessoal de cuidados de saúde em sete países
(percentagem relativa à amostra, nos 12 meses anteriores)

País	Agressão física	Abuso verbal	<i>Bullying/mobbing</i>
Austrália	12,0	67,0	10,5
Brasil	6,4	39,5	15,2
Bulgária	7,5	32,2	30,9
Líbano	5,8	40,9	22,1
África do Sul (setor privado)	9,0	52,0	20,6
África do Sul	17,0	60,1	–
Tailândia	10,5	47,7	10,7

Nota: – = dados não disponíveis.

Fonte: Chappell e Di Martino, 2006 (dados de 2002).

263. Em vários países existe regulamentação específica para o setor da saúde no que se refere à violência e ao assédio. Em Israel, Estados Unidos (Nova Jersey),¹⁸ Índia (Tamil Nadu),¹⁹ e Turquia (Kaplan et al., 2013, págs. 8 e 9), adotaram-se leis específicas para por fim à violência contra os trabalhadores da saúde. Estas leis exigem que o empregador adote medidas preventivas em relação à violência e ao assédio no setor da saúde, com a inclusão do estabelecimento de um comité de prevenção da violência²⁰ e a definição de atribuições para efeitos de poder expulsar os perturbadores dos locais de trabalho (ACAS et al., sem data).²¹

5.4.2. Serviços públicos de emergência

264. Comparativamente com outras profissões, os trabalhadores dos serviços públicos de emergência – agentes da polícia, membros das forças armadas, pessoal médico, bombeiros e outras pessoas que prestam serviços diretos ao público – correm um alto risco de sofrer violência e assédio, assim como incidentes relacionados com o exercício de funções, como morte, lesões graves e situações potencialmente mortais que podem deixar graves sequelas psicológicas como o stress pós-traumático.

¹⁸ Lei sobre a Prevenção da Violência nos Estabelecimentos de Saúde de Nova Jersey.

¹⁹ Lei sobre o Pessoal e as Instituições dos Serviços de Cuidados Médicos de Tamil Nadu (Prevenção da Violência e Dano ou Perda de Propriedade), Lei n.º 48 de 2008, Índia.

²⁰ Lei sobre a Prevenção da Violência nos Estabelecimentos de Saúde de Nova Jersey.

²¹ Ver, por exemplo, a Lei sobre Justiça Penal e Imigração do Reino Unido, 2008.

265. A legislação de alguns países exige que os empregadores adotem medidas para mitigar os riscos presentes em determinadas situações de trabalho perigosas. Em 2015, o Tribunal de Oslo (Noruega) ditou uma sentença no processo *Dennis contra Norwegian Refugee Council*,²² intentado por um trabalhador humanitário que havia sido sequestrado e ferido por bala no acampamento de refugiados de Dadaab, Quênia. O tribunal sustentou que o empregador, o Conselho Norueguês para os Refugiados, tinha agido com negligência ao não ter adotado medidas para reduzir o risco de atos violentos no acampamento, antes do sequestro do Sr. Dennis, e concedeu ao requerente uma indemnização pecuniária por danos e prejuízos.

5.4.3. Setor da educação

266. Este setor está particularmente exposto à violência e ao assédio (Kelleher et al., 2011; ILO, sem data). No Canadá, em 2011, 80 por cento dos/as professores/as indicaram que tinham sido objeto de condutas violentas pelo menos uma vez durante a sua carreira (Wilson et al., 2011). Os estudos realizados entre o pessoal docente do ensino primário e secundário na Turquia e na República da Coreia revelaram que a forma de violência no local de trabalho (exercida por estudantes contra os docentes) com maior prevalência era a psicológica (49 por cento na Turquia e 67 por cento na República da Coreia) (Moon et al., 2015; Ozdemir, 2012).

267. Muitas leis sobre a violência nas instituições educativas referem-se a situações em que os educandos exercem *bullying* sobre outros educandos, ainda que algumas tenham um âmbito mais amplo.²³ A Lei da Educação do Reino Unido, de 1996 (capítulo 56), tipifica como delito as perturbações e distúrbios provocados nos estabelecimentos de ensino e permite que pessoas devidamente habilitadas por uma autoridade educativa local expulsem destes locais quaisquer pessoas que cometam o mencionado delito.

5.4.4. Serviços de transporte

268. A violência nos serviços de transporte público é motivo de uma grande preocupação, por exemplo, no que respeita aos motoristas de autocarros e de táxis que, de acordo com as informações disponíveis, estão mais expostos a sofrer atos de violência do que outros grupos deste setor (ITF, sem data). No transporte marítimo, o *bullying* e o assédio podem ser exacerbados pela incapacidade de os trabalhadores e trabalhadoras abandonarem o seu local de trabalho no final dos seus turnos.

269. Para combater a violência contra os trabalhadores/as dos transportes, algumas jurisdições (particularmente os municípios responsáveis pelo transporte local) aprovaram regulamentos ou convenções coletivas onde se preveem proteções específicas para estes trabalhadores e trabalhadoras. No âmbito do seu contrato com a entidade MTA/New York City Transit, a «Local 100» (secção do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes dos Estados Unidos) obteve a instalação de barreiras preventivas de Plexiglas em toda a frota de autocarros da rede da cidade de Nova Iorque, além de kits de ADN que permitem recolher amostras destinadas a identificar os criminosos com vista à sua posterior acusação.

5.4.5. Trabalho doméstico

270. Ainda que a violência no setor do trabalho doméstico seja onnipresente, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos ficam normalmente excluídos da cobertura legal dos regimes jurídicos laborais. Quando o pessoal doméstico está protegido pela legislação laboral, não pode beneficiar desta na prática, uma vez que a maioria das vezes o seu trabalho tem um carácter informal (OIT, 2013d, pág. 43).

²² Tribunal de Oslo, processo n.º 15-032886TVI-OTI R/05.

²³ Lei n.º 61 de 2009, sobre as Normas para a Prevenção e Sanção do Assédio Sexual no âmbito Laboral e nas Relações Docente-aluno do Uruguai.

271. Alguns países como o Brasil,²⁴ o Peru,²⁵ a Indonésia,²⁶ as Filipinas²⁷ e os Países Baixos, esforçaram-se por pôr um fim à violência contra as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.²⁸ Vários outros países reconhecem também que há um risco de que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos estejam expostos à violência direta ou indiretamente, porque a esfera doméstica é também o seu local de trabalho. Na Indonésia, as/os trabalhadoras/es domésticos que vivem em casa do empregador são considerados membros do agregado familiar e, como tal, estão protegidos contra a violência doméstica física, psicológica, sexual e económica.²⁹ No Brasil, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos podem legitimamente rescindir o seu contrato de trabalho por culpa do empregador se, entre outros motivos, este os agredir fisicamente ou exercer qualquer forma de violência doméstica contra quaisquer outras pessoas do agregado familiar.³⁰

5.4.6. Agricultura e economia rural

272. De acordo com os dados recolhidos, os/as trabalhadores/as agrícolas, particularmente os trabalhadores migrantes e as mulheres, enfrentam um elevado nível de exposição à discriminação e ao assédio psicológico e sexual.³¹ Num estudo realizado entre 400 mulheres empregadas na agricultura comercial do Quênia, 90 por cento indicaram que tinham experienciado ou observado abusos sexuais no local de trabalho (Fórum Internacional para os Direitos Laborais, 2002). Esta situação é agravada pela cobertura limitada da legislação laboral e a insuficiência dos serviços de inspeção do trabalho.

273. As leis que regulam a agricultura e o trabalho agrícola são escassas. Adicionalmente, a legislação geral de prevenção da violência no local de trabalho não protege necessariamente os trabalhadores e as trabalhadoras que se encontram perante uma convergência de fatores de risco, como é o caso dos que trabalham isoladamente e são trabalhadores migrantes cujas condições não lhes permite denunciar os abusos de que são objeto. Em resposta a uma investigação jornalística que havia revelado a prática generalizada de abuso sexual no setor agrícola na Califórnia, este estado promulgou, em 2014, a Lei do Senado 1087, alterando o Código do Trabalho, com vista a proteger os/as trabalhadores/as agrícolas do abuso sexual, por exemplo através de ações de formação para combater o assédio sexual destinadas aos recrutadores, supervisores e todo o pessoal das explorações agrícolas. As autoridades da Califórnia podem também revogar agora a licença dos recrutadores de mão-de-obra que assediam um trabalhador ou trabalhadora ou que contratem supervisores que tenham incorrido em assédio sexual.

²⁴ Lei Complementar n.º 150 do Brasil, de 2015, sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (relativa à Lei Maria da Penha).

²⁵ Decreto Supremo n.º 010-2003-MEMDES, através do qual é regulamentada a Lei da Prevenção e Sanção do Assédio Sexual do Peru (lei n.º 27942 de 2003).

²⁶ Lei sobre a Eliminação da Violência nos Agregados Familiares, da República da Indonésia (n.º 23 de 2004).

²⁷ Lei sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos das Filipinas (n.º 10361 de 2012).

²⁸ Regulamento sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos nos Países Baixos, de 2007.

²⁹ Lei sobre a Eliminação da Violência nos Agregados Familiares, da República da Indonésia (n.º 23 de 2004).

³⁰ Lei Complementar n.º 150 do Brasil, de 2015, sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (relativa à Lei Maria da Penha).

³¹ Ver o *Repertório de Recomendações Práticas sobre a segurança e a saúde na agricultura* (ILO, 2011c), que dedica uma secção importante ao tratamento da violência na agricultura.

5.4.7. Trabalho temporário através de agências e outras formas atípicas de emprego

274. No caso de pessoas que estejam empregadas através de uma agência de trabalho temporário, mas que trabalham nas instalações de outra empresa utilizadora, podem surgir confusões quanto às responsabilidades em matérias de SST, incluindo as relativas à violência e ao assédio. Por esta razão, em várias jurisdições são impostas obrigações legais às empresas utilizadoras em relação aos trabalhadores temporários. Por exemplo, a Diretiva 91/383/CEE do Conselho prevê igualdade de tratamento dos trabalhadores das agências de trabalho temporário em relação aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa utilizadora, no que se refere à proteção da SST. Ao abrigo desta Diretiva, as empresas utilizadoras são responsáveis pela segurança, saúde e higiene no trabalho.³²

275. As investigações realizadas indicam que outras formas atípicas de emprego podem, em alguns casos, aumentar o risco de exposição à violência. Os estudos efetuados no Japão sugerem que os trabalhadores temporários correm um maior risco de ser objeto de *bullying* no local de trabalho (Tsuno et al., 2015) e de abuso verbal (McCurry, 2015). As investigações realizadas no Canadá revelaram que os trabalhadores temporários estão «mais expostos ao assédio sexual e à violência física, em comparação com os que ocupam empregos permanentes» (Vézina et al., 2011, pág. 10). Do mesmo modo, na Austrália, constatou-se que os trabalhadores temporários, os trabalhadores a tempo parcial e os que tinham contratos limitados de curta duração eram mais vulneráveis aos avanços sexuais não desejados (LaMontagne et al., 2009).³³ Apesar destas conclusões, o inquérito realizado nos 80 países não revelou a existência de leis ou políticas que abordassem a violência e o assédio e que estivessem destinadas especificamente às pessoas ocupadas em formas atípicas de emprego.

5.4.8. Trabalhadores da economia informal

276. O termo «economia informal» refere-se a «todas as atividades económicas dos/as trabalhadores/as e das unidades económicas que, na lei ou na prática, não estejam cobertas ou estejam insuficientemente cobertas por acordos formais».³⁴ Os grupos específicos que dão conta de uma maior exposição à violência e ao assédio (ver secção 4.2.3) estão sobre-representadas na economia informal e, portanto, não podem geralmente aceder aos mecanismos de resolução de conflitos ou beneficiar da inspeção do trabalho.

277. No Maláui, o abuso sexual das trabalhadoras e das raparigas pelos supervisores ou colegas de trabalho é, de acordo com as informações recolhidas, uma prática generalizada nos campos do tabaco. Para fazer face a esta situação, o Sindicato dos Trabalhadores do Tabaco e Afins do Maláui desenvolveu uma política sobre assédio sexual que foi posteriormente ratificada pelo Congresso de Sindicatos e pela Comissão de Direitos Humanos do Maláui em 2015.

278. A Recomendação (N.º 204) relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015, reconhece a importância de um quadro integrado de políticas que facilite a transição para a economia formal, o qual deverá abordar a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação e de violência, incluindo a violência de género, no local de trabalho (ver a secção 3.1.2.1). Nas mencionadas estratégias

³² Diretiva 91/383/CEE do Conselho, de 25 de junho de 1991, através da qual se completam as medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde no trabalho dos/as trabalhadores/as com uma relação laboral de duração determinada ou de empresas de trabalho temporário.

³³ Consulte também OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

³⁴ OIT: *Resolução e conclusões relativas ao trabalho digno e à economia informal*, Conferência Internacional do Trabalho, 99.ª Sessão, Genebra, 2002, (Genebra), parágrafo 3.

integradas deve ser aplicada uma abordagem consistente através da combinação de políticas numa ampla gama de âmbitos visando a transição para a economia formal, incluindo a melhoria dos quadros jurídicos nacionais, o fortalecimento da SST e dos serviços de inspeção do trabalho, o fomento da organização dos trabalhadores do setor informal e a extensão da cobertura da proteção social.³⁵

5.5. Resposta aos perigos e riscos psicossociais

279. De acordo com a EU-OSHA, os riscos psicossociais são o resultado de deficiências na conceção, na organização e na gestão do trabalho, assim como de um contexto socioprofissional desfavorável. Entre os riscos psicossociais incluem-se: cargas de trabalho excessivas; exigências contraditórias; falta de clareza das funções do posto de trabalho; não participação na tomada de decisões que afetam trabalhadores/as; falta de influência relativamente à forma como o trabalho é levado a cabo; má gestão das mudanças organizacionais; insegurança do emprego; comunicação ineficaz; falta de apoio por parte da direção ou dos colegas; assédio e violência.³⁶ Além do exposto, vários países regulam a organização do trabalho com vista a prevenir a violência e o assédio (ver caixa 5.1).

Caixa 5.1

Uma abordagem centrada no ser humano para a gestão do trabalho

Em alguns ordenamentos jurídicos, a prevenção da violência é abordada através da gestão dos fatores sociais e psicossociais presentes na organização do trabalho. Muitos países europeus adotaram esta abordagem basicamente na sequência da aplicação nacional da Diretiva do Conselho n.º 89/391/CEE.¹ Entre os princípios gerais de prevenção que o empregador («empresário») deve aplicar, a Diretiva inclui «planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a tecnologia, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais», e «a adaptação do trabalho ao indivíduo, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamento de trabalho e aos métodos de trabalho e produção». Na legislação eslovena, por exemplo, este conceito é designado como «humanização do trabalho».²

Esta abordagem da organização do trabalho e do ambiente laboral, centrada no ser humano, também ocupa um lugar de destaque nas regulamentações laborais da Suécia, onde a «gestão sistemática do ambiente de trabalho» inclui fatores organizacionais e sociais. Trata-se de prevenir e abordar a vitimização (termo que neste país se utiliza como sinónimo do *bullying*), especificamente através da neutralização das condições de ambiente de trabalho que possam favorecer tal vitimização.³

O impacto que a carga de trabalho tem na saúde física e mental dos trabalhadores e das trabalhadoras foi reconhecido no Japão, onde o conceito de morte devido ao excesso de trabalho inclui não só as doenças cerebrovasculares ou cardíacas, mas também o suicídio induzido pelos transtornos mentais causados por cargas de trabalho excessivas.⁴

¹ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho: [Diretiva 89/391/CEE](#) de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho – Diretiva-Quadro.

² Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho da Eslovénia (ZVZD-1) de 2011.

³ Regulamentos e recomendações gerais sobre a organização e as relações sociais em ambiente laboral emitidas pela Autoridade Sueca do Ambiente Laboral (AFS 2015:4).

⁴ Lei sobre a Promoção de Medidas para Prevenir a Morte por Excesso de Trabalho do Japão (lei n.º 100 de 27 de junho de 2014).

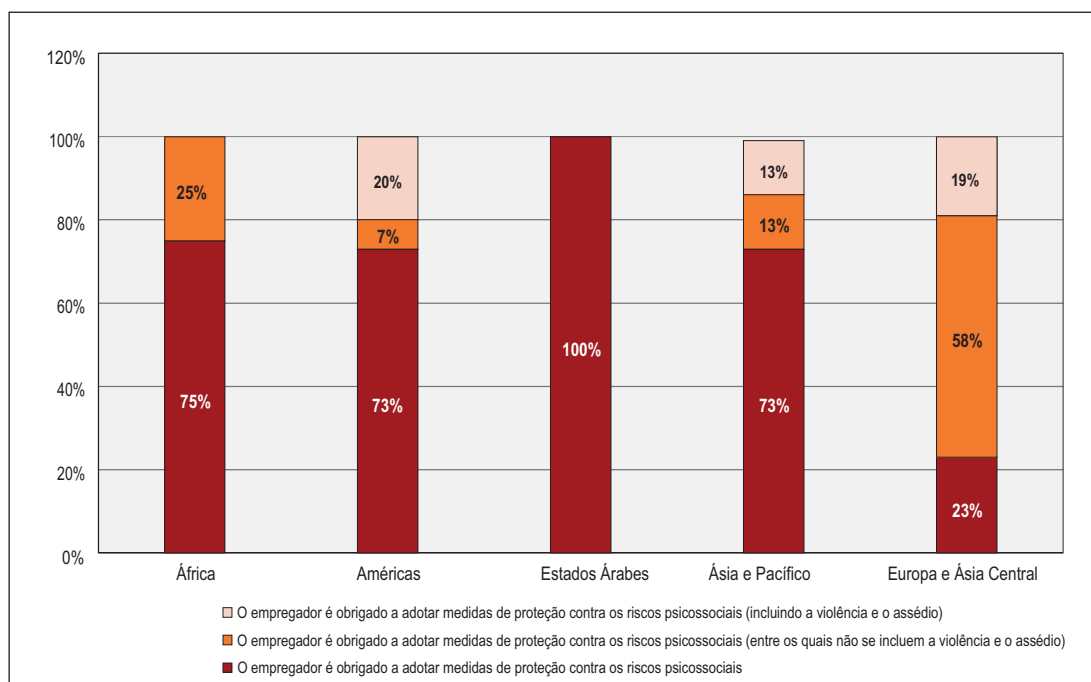
³⁵ OIT: *Policy brief on facilitating transition from the informal to the formal economy: Towards integrated strategies*, Employment Policy Department (síntese de políticas, a publicar brevemente).

³⁶ Consultar: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

280. Em 33 dos 80 países analisados para a preparação deste relatório (41 por cento), a legislação exige que os empregadores adotem medidas preventivas relativas aos riscos ou perigos psicossociais relacionados com o trabalho (ver gráfico 5.5).

281. Em dez países, uma ou mais formas de violência e de assédio são enumeradas explicitamente como riscos psicossociais que podem induzir o stress e a síndrome de *burnout*. (ver gráfico 5.5).

Gráfico 5.5. Obrigação do empregador de adotar medidas de proteção contra os riscos psicossociais, por região geográfica (percentagem dentro do grupo)



Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

282. Em muitas regulamentações, explicam-se as medidas necessárias para mitigar os riscos psicossociais. Em 26 dos 80 países estudados, o empregador tem a obrigação de avaliar, comunicar e erradicar ou mitigar os riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Com frequência, esta avaliação faz parte de um sistema de gestão de SST mais geral.

5.5.1. Sistemas de gestão de SST e riscos psicossociais

283. Os SG-SST tornaram-se recursos habituais no local de trabalho (Jespersen et al., 2015). Os SG-SST detalham de que forma o local de trabalho antecipará, avaliará e controlará os perigos que surjam no mundo do trabalho, ou decorram deste, e que possam prejudicar a saúde física e mental e o bem-estar social dos trabalhadores e das trabalhadoras (OIT, 2011b, pág. 1), incluindo os riscos psicossociais que favoreçam a violência e o assédio no local de trabalho (Jespersen et al., 2015). Frequentemente, a adoção de SG-SST é obrigatória para as organizações sujeitas à legislação nacional em matérias de SST e são, invariavelmente, «responsabilidade e dever do empregador».³⁷

³⁷ OIT: *Diretrizes relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho*, ILO-OSH 2001 (Genebra), pág. 5, disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf.

284. Ainda que os SG-SST variem em complexidade, cada sistema compreende um conjunto de ações e processos através dos quais se estabelecem, supervisionam e avaliam os esforços da organização para preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores/as e dar cumprimento às leis nacionais. Existem também SG-SST de caráter voluntário, isto é, não exigidos pela legislação nacional e que os empregadores adotaram durante décadas (OIT, 2011b). Isto conduziu ao estabelecimento de várias normas mundiais em matérias de SG-SST, tais como a norma britânica OHSAS 18001 (definida pela British Standards Institution) e as normas ISO.

285. *As diretrizes relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho ILO-OSH 2001 da OIT*, abrangem os elementos essenciais comuns à maioria dos sistemas.³⁸

Gráfico 5.6. Diretrizes da OIT sobre os sistemas de gestão da SST: o ciclo de melhoria contínua



Fonte: OIT: 2011b, pág. 6.

286. Por vezes, no entanto, as normas internacionais em vigor e os SG-SST que as complementam não são suficientes para abordar algumas formas de violência e assédio, como o *bullying* e o *mobbing*. Isto deve-se a que algumas jurisdições:

[...] centram-se em questões objetivamente mensuráveis e evidentes, o que provoca um enviesamento face aos riscos de segurança e aos riscos físicos relativamente aos quais pode resultar mais fácil a avaliação da «conformidade» ou a «não conformidade» com os requisitos. Consequentemente, outros aspetos, especialmente os riscos psicossociais (que precedem a violência psicológica) tendem a ser negligenciados (Jespersen et al., 2015).

³⁸ *ibid.*

287. A dificuldade com os riscos psicossociais é que os efeitos podem ser diferentes:

[...] os efeitos dos riscos psicossociais podem ser por vezes negativos e por vezes positivos. Por exemplo, considera-se habitualmente que a autonomia ou o controlo sobre o próprio trabalho são bons para a nossa saúde psicológica, mas ter demasiada autonomia pode indicar falta de clareza relativamente às funções de uns e outros, ou que o apoio dos supervisores é escasso, e estas insuficiências consideram-se perigos potenciais (Reik e Briner, 2000).

288. À luz destas considerações, vários institutos de SST desenvolveram SG-SST que se ocupam das formas de violência psicológica e o assédio. A norma para os sistemas de gestão da saúde e da segurança psicológicas nas empresas canadianas considera diversos fatores do ambiente de trabalho que talvez não sejam considerados um SG-SST tradicional (BNQ-Grupo CSA, 2013). Entre estes fatores incluem-se os seguintes: apoio psicológico; cultura organizacional; clareza da liderança e as expectativas; reconhecimento e recompensa; gestão da carga de trabalho; equilíbrio entre o trabalho e a vida privada; e proteção psicológica contra a violência e o assédio (BNQ-Grupo CSA, 2013). O Guia para prevenir e combater o *bullying* no local de trabalho, elaborado por Safework Austrália, sugere que, no momento de preencher os documentos de avaliação dos riscos incluídos nos SG-SST, as organizações deviam consultar os registos sobre: absentismo, frequência das mudanças organizacionais; prevalência das formas atípicas de emprego; número de trabalhadores e de trabalhadoras jovens e de novos/as trabalhadores/as, estagiários e estagiárias e membros de grupos minoritários; deficiência e preferências de género ou orientação sexual; e outros aspetos.

289 O Pacote de formação SOLVE, da OIT (Integrar a promoção da saúde nas políticas de SST no local de trabalho, 2012) cobre nove temas relacionados com a gestão da promoção da saúde no local de trabalho, entre os que se incluem o stress e a violência (cuja definição compreende o assédio sexual, o *bullying*, o *mobbing*, o assédio, o abuso e as ameaças). O SOLVE defende uma SG-SST integrada, que inclua a avaliação e o controlo dos riscos psicossociais associados à violência.

5.6. Convenções coletivas sobre a prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho

290. Em alguns casos, as convenções coletivas incluem cláusulas que impõem a adoção de medidas para prevenir o assédio sexual, como a formulação de uma política interna,³⁹ a formação de empregados/as e/ou supervisores,⁴⁰ e o fomento das atividades de sensibilização.⁴¹ Os acordos-quadro mundiais também contêm cláusulas similares.⁴² As organizações sindicais União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA), IndustriALL e a empresa Unilever subscreveram, em 2016, um compromisso conjunto sobre a prevenção do assédio sexual no local de trabalho.⁴³

³⁹ Por exemplo, o Acordo de negociação coletiva entre o sindicato Tanzania Mines, Energy, Construction and Allied Workers Union (TAMICO) e a empresa TanzaniteOne Mining Ltd; e o Acordo de negociação coletiva entre a associação de empregadores Signatory Members of Uganda Flower Exporters' Association e o sindicato Uganda Horticultural and Allied Workers' Union (UHAWU) de 2010.

⁴⁰ Por exemplo, a Convenção coletiva para os trabalhadores das unidades móveis em alto mar e as unidades de perfuração e de restauração em instalações permanentes situadas na plataforma continental da Noruega, em vigor de 1 de junho de 2014 a 31 de maio de 2016 (Noruega).

⁴¹ Por exemplo, no Brasil, República Dominicana e Paraguai (Pillinger et al., 2016, pág. 5).

⁴² Por exemplo, o anexo adicionado em 2013 ao acordo-quadro regional entre a Chiquita, a UITA e a COLSIBA (organismo de coordenação latino-americano dos sindicatos do setor das Bananas e agroindustrial) que compreende uma declaração conjunta sobre o assédio sexual. Ver IUF: “[Bananas: New agreement on zero tolerance of sexual harassment in Chiquita operations](#)”, em *Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide*, 16 de agosto de 2013.

⁴³ Consultar: <http://www.industrialall-union.org/joint-commitment-to-prevent-workplace-sexual-harassment-by-industrialall-iuf-and-unilever>.

291. As convenções coletivas também podem conter cláusulas que estabeleçam medidas preventivas para abordar uma série de outras formas de violência e de assédio.⁴⁴ A convenção coletiva para os trabalhadores/as das unidades móveis em alto mar e as unidades de perfuração e de restauração em instalações permanentes situadas na plataforma continental da Noruega, em vigor de 1 de junho de 2014 a 31 de maio de 2016 (Noruega) estabelecia que devia ser ministrado um curso com 40 horas de duração sobre fatores como a ergonomia, assuntos psicossociais, *bullying* e assédio sexual, destinado aos representantes dos trabalhadores/as nos comités sobre o ambiente de trabalho, aos delegados/as de segurança e aos supervisores/as diretos do pessoal.

292. Em Itália, a convenção coletiva assinada pela empresa FIAT em 2015 prevê o estabelecimento de uma comissão de igualdade de oportunidades integrada por membros dos sindicatos e representantes da direção. A comissão é responsável pela prevenção de todas as formas de assédio ou discriminação por motivos de raça, sexo (incluindo assédio sexual) ou outras características, que tenham como objetivo ou efeito violar a dignidade da vítima.⁴⁵

293. Os acordos coletivos podem também abordar os riscos psicossociais. Na Europa, este é frequentemente o resultado da aplicação do Acordo-Quadro sobre o Stress Ligado ao Trabalho, de 2004, que foi transposto para a legislação nacional de muitos países europeus através de convenções coletivas celebradas a nível nacional, setorial e empresarial (ETUC-CES et al., 2008, págs. 18 a 23). O Acordo-Quadro reconhece o assédio e a violência no local de trabalho como fatores de stress relacionado com o trabalho.

294. Na República da Coreia, a prevenção das formas mais graves de stress laboral motivou a adoção, em 2012, de um acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos da Coreia e o grupo Hyundai, através do qual se suprimiu o turno da noite, ao qual se imputavam transtornos do sono graves, e inclusivamente a incidência de «gwarosa», um termo coreano que designa a morte por excesso de trabalho.⁴⁶

⁴⁴ Por exemplo, as convenções sobre o local de trabalho subscritas pelas empresas Volkswagen e Opel abordam o *mobbing*, a discriminação e o assédio sexual, e mencionam algumas medidas preventivas específicas e as consequências das condutas proibidas (Graham, 2003, pág. 58).

⁴⁵ Acordo de negociação coletiva subscrito em 7 de julho de 2015 entre o grupo FCA NV/CNH Industrial NV, e as centrais sindicais FIM-CISL, UILM-UIL e FISIMIC.

⁴⁶ Consultar: <http://www.industrialunion.org/hyundai-stops-night-shifts-in-korea>.

Capítulo 6

Acompanhamento e aplicação

6.1. Acompanhamento da violência e do assédio

295. A recolha de dados sobre a violência e o assédio é importante para a elaboração de leis e políticas bem fundamentadas. A Reunião de Peritos reconheceu que era necessário melhorar a comparabilidade dos dados entre os países, a fim de compreender plenamente o impacto da violência e do assédio no mundo do trabalho (OIT, 2016a, parágrafo 4).

296. A comparabilidade dos dados pode ser problemática, uma vez que na mediação da violência e do assédio se utilizam diferentes conceitos, definições e métodos e porque com frequência os dados estatísticos que são recolhidos referem-se a uma profissão, um setor ou um grupo de vítimas específicos (OIT, 2013f, pág. 44). A subnotificação é também um problema, devendo-se este ao receio da estigmatização dos que comunicam os seus dados, à falta de sistemas de informação e acompanhamento e à banalização da violência e do assédio (Milczarek, 2010; van de Griend e Messias, 2014). No entanto, e após terem reconhecido a existência destes problemas, os peritos chegaram à conclusão de que «um volume considerável de provas indica que a violência e o assédio no mundo do trabalho persistem contra os trabalhadores/as e outras pessoas, tais como candidatas a emprego e as que se encontram em período de estágio (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 2).

297. De uma forma geral, a recolha das estatísticas sobre a violência e o assédio relacionados com o trabalho efetua-se tanto a partir de fontes administrativas como dos registos policiais, registos de indemnização de companhias de seguros, registos criminais, registos dos tribunais e registos hospitalares, ou dos inquéritos realizados a agregados familiares ou estabelecimentos. O âmbito das fontes administrativas é demasiado limitado para permitir representar todas as formas de violência pelo que, de uma forma geral, os dados recolhidos referem-se à violência física (OIT, 2013f).

298. Os inquéritos sobre a violência e o assédio relacionados com o trabalho são normalmente realizados sobre uma base *ad hoc* e são muito poucos os países que recolhem dados estatísticos de maneira regular e sistemática. O inquérito realizado na Noruega sobre o ambiente de trabalho e as condições de vida compreende uma avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, incluindo o grau de exposição aos atos de violência, as ameaças de violência e o assédio.¹

¹ Consultar: <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-3?fane=om#content>. Ver também: Inquérito periódico às condições de trabalho, Países Baixos; Inquérito sobre o ambiente de trabalho realizado pela Autoridade Sueca do Ambiente Laboral a cada dois anos, e o Inquérito sobre a qualidade de vida no trabalho realizado a cada três anos na Nova Zelândia.

299. Alguns países também fazem a recolha de estatísticas sobre a violência no local de trabalho e das denúncias de assédio. Estes incluem, por exemplo, o Uruguai (Sociedade Uruguaia de Gestão de Pessoas, sem data), a Argentina,² El Salvador³ e Malta.⁴

300. As organizações de trabalhadores/as participam cada vez mais na recolha de dados sobre a incidência da violência no mundo do trabalho. Por exemplo, o Inquérito nacional sobre o impacto da violência doméstica nos trabalhadores e nos locais de trabalho das Filipinas foi realizado em 2015 pela Confederação Sindical Internacional – Organização Regional Ásia-Pacífico (CSI-AP).

6.2. Mecanismos de resolução de conflitos

301. Um mecanismo de resolução de conflitos é um procedimento judicial ou não judicial que pode ser utilizado pelas pessoas, pelas organizações de trabalhadores e/ou pelas organizações da sociedade civil que se veem afetadas negativamente por determinadas ações ou omissões e que agem em nome de quem é assim afetado. Na maioria das vezes, este procedimento é estabelecido por lei, mas também pode ser estabelecido voluntariamente no local de trabalho. As convenções coletivas podem também servir para estabelecer os procedimentos de tramitação das queixas relativas aos casos de violência e de assédio.⁵

6.2.1. Procedimentos para a apresentação no local de trabalho de queixas de atos de violência e assédio

302. Os mecanismos de resolução dos conflitos no local de trabalho fazem parte essencial dos SG-SST e são eficazes para combater as formas menos extremas de violência e assédio quando a procura de uma solução no local de trabalho for mais apropriada (em vez dos trâmites judiciais, civis ou penais, ou arbitragem externa). Quando tais mecanismos não sejam adequados ou não resolvam o problema, ou quando não existam, será essencial recorrer aos órgãos responsáveis pelo cumprimento da legislação.

303. No mundo do trabalho, há várias vias para a apresentação de queixas pelos trabalhadores/as. Em alguns países, a primeira etapa prevista em função da legislação sobre SST ou a legislação laboral é a apresentação oficiosa de uma reclamação que, se necessário, será seguida de uma queixa formal interna.⁶

304. Os mecanismos internos de resolução de conflitos muitas vezes requerem que a queixa seja formulada pelo supervisor do trabalhador/a ou, se o perpetrador/a for o supervisor/a, por outra pessoa.⁷ Em 11 dos 80 países estudados para a preparação deste relatório, os empregadores estão obrigados por lei a instaurar um mecanismo oficial interno para tramitar as denúncias de violência física, violência psicológica e assédio. Existem mecanismos similares para tratar as queixas das vítimas de assédio sexual. Por exemplo,

² Através do Departamento de Assessoria sobre Violência Laboral na Argentina (OAVL).

³ Através do Instituto para o Desenvolvimento da Mulher de El Salvador (ISMEDU).

⁴ O relatório anual da Comissão Nacional para a Promoção da Igualdade de Malta contém informações acerca das investigações sobre a discriminação e as queixas apresentadas (por exemplo, sobre assédio, incluindo o assédio sexual).

⁵ Por exemplo, o Protocolo de atuação em casos de assédio no trabalho, assédio sexual e assédio sexual no trabalho adotado pela empresa Telefónica Móviles España em 2012; a Convenção coletiva nacional para os marítimos da Croácia a bordo de embarcações e transporte marítimo internacional (2015-2017); e o Acordo relativo à eliminação do assédio sexual no local de trabalho, adotado pelo Conselho de Negociação Setorial sobre a Segurança e Saúde da África do Sul em 2011.

⁶ Por exemplo, no Paraguai, a Resolução n.º 472/2012 relativa ao *Mobbing*.

⁷ Por exemplo, ao abrigo da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho, RSO 1990, C. 01, de Ontário (Canadá).

em 20 dos 80 países estudados (25 por cento) exige-se que o empregador tenha um mecanismo interno de resolução de conflitos para os casos de assédio sexual.

305. A apresentação de uma queixa pode dar lugar a uma investigação formal. Em seis países, este requisito aplica-se às queixas de violência física e psicológica e assédio e, em 16 países, aplica-se às denúncias de assédio sexual. É possível, e por vezes obrigatório, recorrer à conciliação ou à mediação quando se apresenta uma queixa no local de trabalho; também existe a possibilidade de que as controvérsias sejam resolvidas pelo empregador ou pela gestão.

Caixa 6.1

As abordagens da justiça reparadora nos conflitos de trabalho

As abordagens da justiça reparadora, que têm como objeto reconstruir as relações laborais dando prioridade ao tratamento dos danos causados e a procura de reparações em vez de culpar e castigar os agressores, são consideradas particularmente eficazes para a solução de determinados casos de violência e assédio no local de trabalho (Hutchinson, 2009, págs. 148 a 150).

A Suécia foi uma precursora na adoção de uma abordagem reparadora e não punitiva da violência e do assédio no local de trabalho, convidando os empregadores a encontrar soluções para a vitimização (termo utilizado na Suécia em vez de *bullying*). Entre as medidas utilizadas para responder à vitimização, inclui-se o convite à vítima (trabalhador/a) para que consulte um psicólogo, a promoção de encontros privados entre a vítima, o empregador e outros trabalhadores/as para análise dos possíveis motivos do sucedido e tentar encontrar a forma de melhorar e mudar o ambiente de trabalho, a adoção de medidas tais como a organização de atividade de formação ou a transferência dos interessados para outros postos de trabalho nos casos em que houver «desacordos profundos e dificuldades relacionais de conciliação insuperáveis».¹

Na Colômbia, os empregadores têm o dever de estabelecer um procedimento interno, confidencial e eficaz para superar os casos de assédio no local de trabalho,² e podem ser realizadas atividades formativas e de terapia de grupo no local de trabalho para melhorar o relacionamento entre colegas.

¹ Orientação sobre as secções 5 e 6 do decreto da Junta Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho da Suécia, de 1993, que contém disposições sobre medidas contra a vitimização no trabalho.

² Lei sobre o Assédio no Local de Trabalho da Colômbia (n.º 1010 de janeiro de 2006).

6.2.2. Organismos de resolução de conflitos e aplicação da legislação

306. A aplicação da legislação e as políticas sobre a violência e o assédio atuam como elemento de dissuasão para os perpetradores/as e ajuda a romper as culturas de impunidade que facilitam a violência e o assédio. Também pode contribuir para as reparações dos danos e do sofrimento provocados, proporcionar apoio e reconhecer o agravo sofrido pela vítima.

307. Os órgãos de execução da lei podem ser entidades para-judiciais ou judiciais, ou entidades mandatadas para ditar ordens provisórias e assegurar a proteção e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. As queixas podem muitas vezes ser apresentadas através dos ministérios responsáveis pelo trabalho ou junto da inspeção de trabalho,⁸ comissões para a igualdade,⁹ outros órgãos de execução, como os provedores,¹⁰ os órgãos de direitos

⁸ Regulamento sobre segurança e saúde no trabalho do Canadá (SOR/86-304); lei sobre o emprego do Uganda, de 2006.

⁹ Na Dinamarca, a Comissão para a Igualdade pode conceder indemnizações às vítimas de discriminação no emprego e anular despedimentos.

¹⁰ Por exemplo, a Lei sobre a não Discriminação da Finlândia (n.º 1325/2014) habilita o provedor sobre questões de não discriminação a receber queixas.

humanos,¹¹ os tribunais,¹² ou órgãos judiciais como o tribunal de trabalho ou outros tribunais.¹³ Estes mecanismos fazem parte dos procedimentos civis, mas não dos procedimentos penais. Em muitos países, as queixas podem ser transmitidas através de vários órgãos, e os tribunais atuam como último recurso ou para recurso das decisões tomadas, por exemplo, pelos inspetores/as de trabalho. Em alguns países, os tribunais são o primeiro passo para apresentar uma queixa.

308. Dos 80 países estudados, 65 contam com regulamentações sobre o assédio sexual; 51 países (78 por cento) têm mecanismos externos, não penais, para a solução de conflitos relativos ao assédio sexual relacionado com o trabalho.

309. Dos 80 países estudados, 60 regulamentam as formas físicas e psicológicas da violência e o assédio no local de trabalho; destes 60 países, 44 (73 por cento) têm mecanismos externos, não penais, para a resolução de conflitos relativos às formas físicas e psicológicas da violência e do assédio no local de trabalho.

310. Após a denúncia de violência e assédio ter sido apresentada, o organismo responsável pela aplicação da lei é normalmente obrigado a levar a cabo os procedimentos de investigação ou outras diligências, dentro dos prazos específicos.¹⁴

311. É possível, e por vezes obrigatório, recorrer à conciliação, à mediação ou à arbitragem quando se apresenta uma denúncia através de um organismo responsável pela aplicação da lei, pela conciliação judicial, pela conciliação extrajudicial através de procedimentos autónomos e através de sistemas de administração pública. As trabalhadoras e os trabalhadores submetidos a assédio sexual no Paquistão, podem beneficiar de uma abordagem informal para resolver as queixas através da mediação entre as partes ou do aconselhamento.¹⁵ Na África do Sul, os casos de assédio sexual podem ser abordados no quadro de um mecanismo interno de resolução de conflitos ou podem ser remetidos à Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem,¹⁶ Se a conciliação falhar, as partes podem optar por um processo nos tribunais de trabalho.

6.2.3. Proteção para os queixosos, testemunhas e denunciantes

312. Com a finalidade de proteger as trabalhadoras e os trabalhadores que sejam vítimas ou testemunhas de atos de violência e de assédio, e também para os encorajar a prestar declarações perante as autoridades, algumas leis exigem que as queixas sejam confidenciais. Nove dos 80 países estudados, requerem expressamente que as queixas sejam tratadas de forma anónima.

313. A proteção do trabalhador/a que denuncie condutas de violência e assédio no local de trabalho, contra as represálias ou medidas de retaliação ou represálias por parte da entidade patronal ou de colegas de trabalho, é um aspeto fundamental de qualquer regulamento de proteção integral. Dos 80 países estudados, 36 preveem a proteção dos/as queixosos/as face às represálias, e 24 incluem proteções tanto para estes como para as testemunhas (ver gráfico 6.1).

¹¹ Por exemplo, a Comissão de Direitos Humanos da Austrália.

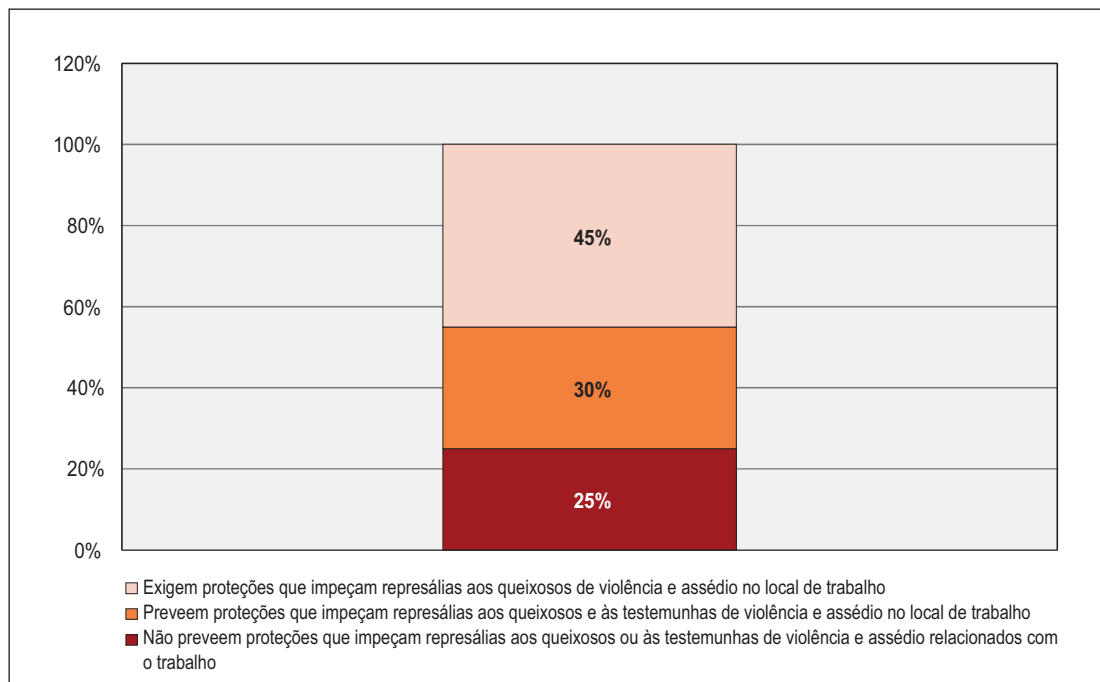
¹² Por exemplo, o Tribunal Nacional sobre Não Discriminação e Igualdade da Finlândia e o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário (Canadá).

¹³ Por exemplo, ao abrigo do título VII da Lei sobre os Direitos Cívicos de 1964, os tribunais de distrito dos Estados Unidos têm competência para resolver queixas sobre discriminações submetidas nos termos desta lei, incluindo as queixas de assédio sexual.

¹⁴ Ver, por exemplo, as orientações para os inspetores de trabalho da Colômbia formuladas em conformidade com a lei n.º 1010 de 2006, constantes do Manual do Inspetor de Trabalho e Segurança Social, publicado pelo Ministério do Trabalho.

¹⁵ Lei sobre a Proteção das Mulheres contra o Assédio no Local de Trabalho (n.º IV de 2010) do Paquistão. Ver também a Lei Relativa ao Bem-estar dos Trabalhadores no Desempenho do seu Trabalho, da Bélgica (4 de agosto de 1996).

¹⁶ Lei sobre o Emprego do Quênia (n.º 55 de 1998), artigo 10, parágrafo 2. Ver também o Código do Trabalho do Chile.

Gráfico 6.1. Proteções contra represálias (percentagem da amostra total)

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

314. Da mesma forma, vários países contam com uma legislação de proteção dos «denunciante» («*whistleblowers*») que, na prática, se aplica a todas as pessoas (não só aos queixosos e às testemunhas) que fazem uma «divulgação protegida» das informações e as protege de eventuais medidas disciplinares. Na África do Sul, entende-se por divulgação protegida a que é feita de boa-fé «em conformidade com qualquer procedimento prescrito, ou autorizado pelo empregador do trabalhador/a denunciante, para revelar a existência de uma dada irregularidade ou infração».¹⁷

315. Em muitos países, as trabalhadoras e os trabalhadores têm o direito geral de não sofrer consequências indevidas (como a rescisão do contrato) quando deixam de trabalhar numa situação que põe a sua saúde em risco.¹⁸ Na Alemanha, por exemplo, os/as trabalhadores/as têm o direito de se negar a trabalhar se o empregador não tomar as medidas adequadas para por um fim aos atos de assédio no local de trabalho.¹⁹

¹⁷ Lei sobre a Divulgação Protegida de Informações da África do Sul (n.º 26 de 2000). Ver o processo *Grieve* contra *Denel* [2003] 4 BLLR366 (LC), no qual o Tribunal do Trabalho da África do Sul decidiu que um trabalhador que exercia as funções de Gestor de Segurança e Vigilância e que tinha remetido um relatório no qual denunciava uma alegada conduta imprópria de um diretor, estava protegido pela citada lei. O trabalhador tinha agido como porta-voz de um grupo de trabalhadores que tinha compilado as informações relativas à conduta imprópria em questão.

¹⁸ Tal proteção consta de muitos regulamentos sobre SST e é exigida pela Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (n.º 155)

¹⁹ Lei Geral sobre a Igualdade de Tratamento da Alemanha, de 14 de agosto de 2006.

6.3. O papel proativo da inspeção do trabalho e de outros órgãos de aplicação da lei

316. Uma das funções dos/as inspetores/as do trabalho é realizar inspeções no local de trabalho para avaliar o cumprimento das obrigações legais. Em algumas jurisdições, as obrigações incumbidas aos inspetores/as do trabalho, no que se refere ao tratamento da violência e do assédio relacionados com o trabalho, são explícitas. Dos 80 países estudados para este relatório, pelo menos 15 conferem aos inspetores/as do trabalho a autoridade para interromper o trabalho quando se tiver produzido um incidente de violência ou de assédio relacionados com o trabalho. Em dez países, os inspetores/as de trabalho têm o poder de emitir ordens provisórias relativas aos empregadores e/ou aos locais de trabalho onde observam o risco de que se produzam atos de violência ou de assédio relacionados com o trabalho. Em alguns países, é pedido aos inspetores/as do trabalho que desenvolvam esforços de sensibilização no decurso das inspeções relacionadas com a violência e o assédio no local de trabalho.²⁰

317. Num número cada vez maior de países, os/as inspetores/as contam com o apoio de grupos de trabalho especiais, atividades formativas, diretrizes ou poderes especiais relacionadas com a violência e o assédio no local de trabalho. Tal é o caso em pelo menos 12 dos países analisados para este relatório (ver caixa 6.2).²¹

Caixa 6.2 **Mandato especial para a inspeção do trabalho** **sobre a violência e o assédio**

- ❑ O Ministério do Trabalho e da Segurança Social de El Salvador desenvolveu, a nível nacional, um módulo de formação para inspetores/as de trabalho que trata da discriminação e do assédio, tanto sexual como por outros motivos, em relação ao trabalho.¹ Os inspetores de trabalho realizam visitas de inspeção preventiva com vista a identificar todos os tipos de violência contra as mulheres, incluindo o assédio moral, o assédio sexual, a violência e os maus tratos.²
- ❑ Em Espanha, os/as inspetores/as do trabalho recebem instruções específicas sobre a violência e o assédio no local de trabalho. Assim, podem investigar casos de assédio sexual no seguimento de uma denúncia ou agindo com base noutros critérios como, por exemplo, o facto de uma empresa ter sido inspecionada anteriormente por casos de assédio sexual, ou a existência de convenções coletivas nas que se estabelece a obrigação de adotar medidas preventivas contra o assédio.³ Os/As inspetores/as do trabalho espanhóis também realizam campanhas nos setores mais vulneráveis à violência e ao assédio (como escolas, hospitais ou lojas) (Velázquez, 2010).⁴
- ❑ Em 2007, a Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho elaborou 24 instrumentos de orientação setorial destinados a ajudar os/as inspetores/as do trabalho a avaliar em cada um dos setores os fatores de risco mais importantes que possam redundar em atos de violência relacionada com o trabalho, experiências traumáticas, agressões durante o trabalho noturno e o trabalho por turnos, *bullying* e assédio sexual (Rasmussen et al., 2011).
- ❑ Na Finlândia, durante as visitas aos estabelecimentos, os/as inspetores/as de trabalho podem interrogar o pessoal utilizando o questionário Valmeri, que inclui uma secção na qual se pergunta às trabalhadoras e aos trabalhadores se a sua saúde e segurança estão ameaçadas pela violência ou pelo risco de violência no trabalho e se, nesse

²⁰ Na Namíbia, a distribuição de folhetos nos quais se define o assédio sexual e se descrevem as reparações para as vítimas tem lugar nos serviços de assuntos laborais de todo o país, assim como em feiras, CEACR: solicitação direta à Namíbia, Convenção N.º 111, em 2013.

²¹ No Quênia, os inspetores de trabalho recebem orientações escritas sobre aspetos específicos da discriminação, como o assédio sexual. Ver CEACR, solicitação direta ao Quênia, Convenção N.º 111, em 2011.

momento, alguém é objeto de assédio na unidade de trabalho que está a ser inspecionada. As perguntas são feitas no início da inspeção, de modo a que possam ser utilizadas pelos/as inspetores/as para focalizar a visita; estes podem então dar instruções aos empregadores sobre a forma de corrigir os abusos que são observados no local de trabalho.⁵

- ❑ Em 2012, o Ministério do Emprego e do Trabalho da República da Coreia desenvolveu uma aplicação para telefones inteligentes (iPhone e dispositivos com sistema Android) denominada «aplicação para a notificação de infrações no local de trabalho», que os/as trabalhadores/as podem utilizar para denunciar atos de assédio sexual. Graças a esta aplicação, o/a requerente pode ligar-se a um inspetor no serviço local de emprego e do trabalho mais próximo e receber conselhos por correio eletrónico.
- ❑ No âmbito da estratégia conjunta sobre segurança e saúde no trabalho da Alemanha (2013-2018), foi lançado um programa sobre proteção e fortalecimento da saúde em caso de carga mental excessiva como consequência do trabalho, e que inclui também atividades formativas sobre o stress psicológico e o desgaste profissional dirigidas aos inspetores/as do trabalho. O programa prevê que entre 2015 e 2017 serão inspecionadas pelo menos 10 000 empresas no que se refere à integração da avaliação da carga mental resultante das condições de trabalho, horários de trabalho longos, trabalho noturno e risco de traumatismos provocados por atos de violência.

¹ CEACR: solicitação direta à República da Coreia, Convenção N.º 111, em 2012.

² Ministério do Trabalho e da Segurança Social: “MTPS realiza inspeções preventivas em locais de trabalho a favor das mulheres trabalhadoras” (San Salvador, 25 de maio de 2016).

³ Instrução n.º 3/2011 sobre as atuações da Inspeção do Trabalho e Segurança Social para a vigilância nas empresas da igualdade efetiva entre mulheres e homens, Espanha.

⁴ Ver o critério técnico n.º 69/2009 sobre as atuações da inspeção do trabalho e segurança social em matéria de assédio e violência no trabalho. O critério técnico abrange tanto as situações de violência interna como as de violência externa, seja de carácter físico ou de carácter psicológico.

⁵ Informação disponível na página web da Administração Finlandesa de Segurança e Saúde no Trabalho: http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc.

318. Muitos países contam com um organismo nacional independente responsável pela supervisão e aplicação da legislação em matéria de direitos humanos e de luta contra a discriminação.²² Ainda que alguns destes organismos sirvam de mecanismos de resolução dos conflitos (ver secção 6.2.2), muitos têm poderes meramente consultivos, realizam investigações sobre abusos contra os direitos humanos e proporcionam aconselhamento²³ e assistência jurídica às vítimas nos procedimentos judiciais.²⁴

319. Alguns países dispõem de organismos cuja atenção se centra em alguns grupos ou temas específicos, uma prática que é especialmente comum no âmbito da violência relacionada com o trabalho e o assédio a mulheres. Na Bélgica, o Instituto para a Igualdade dos Homens e das Mulheres pode ajudar as pessoas que tenham sofrido assédio discriminatório, agir como mediador entre as partes em conflito, representar as vítimas nos tribunais iniciar procedimentos judiciais ou intervir nos mesmos, e pronunciar decisões e recomendações não vinculativas.²⁵

²² Consultar a lista de organismos europeus de igualdade em: <http://equineteurope.org/-Member-organisations>; consultar a lista de organismos de direitos humanos na região da Ásia e Pacífico em: <http://www.asiapacificforum.net/>.

²³ No Brasil, por exemplo, o Gabinete do Defensor Público da Secretaria de Políticas para as Mulheres proporciona uma linha telefónica de urgência gratuita às mulheres.

²⁴ Por exemplo, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Israel.

²⁵ Ver: <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>. Ver também a Comissão Nacional para as Mulheres, da Índia.

6.4. Sanções, meios de reparação e apoio e proteção às vítimas

6.4.1. Sanções

320. Nos casos civis que são tramitados nos tribunais, a sanção é muitas vezes uma multa. Quando a legislação penal prevê proibições contra a violência, os tribunais sancionam normalmente estes atos com multa ou pena de prisão, separada ou simultaneamente.

321. Uma sanção penal, inclusivamente se se revestir sob a forma do pagamento de uma soma em dinheiro comparável a uma indemnização por danos ou prejuízos, implica um estigma social público que muitas empresas e pessoas desejam evitar. Em alguns sistemas jurídicos, a condenação penal por discriminação é acompanhada de requisitos adicionais sobre a obrigatoriedade de divulgar a sanção.²⁶

322. As sanções previstas para os empregadores que violem os seus deveres de prevenção e proteção podem ir desde uma multa²⁷ ou a retirada de licença, até uma pena de prisão.²⁸ Por outro lado, em vários países, entre eles a Irlanda, a Alemanha e o Reino Unido, a doutrina da responsabilidade por atos de terceiros traduz-se em que o empregador é considerado responsável pelos atos de assédio²⁹ ou *mobbing* (Fischinger, 2010, pág. 166) perpetrados pelos seus empregados/as, a menos que o empregador demonstre que se tinham tomado medidas razoáveis para evitar que tais atos se cometessem. No Brasil, a jurisprudência vinculativa do Tribunal Supremo Federal tem sido utilizada para responsabilizar civilmente os empregados de assediaram física ou sexualmente os seus colegas de trabalho. Isto acontece quando o empregador não adotou as medidas de proteção necessárias.³⁰

323. As convenções coletivas também podem prever a aplicação de medidas disciplinares para sancionar os atos de violência e de assédio relacionados com o trabalho, como o despedimento do culpado após ter cumprido o devido processo.³¹

6.4.2. Meios de reparação

324. Quando a denúncia é tramitada internamente no local de trabalho, o empregador pode remediar os casos de violência e assédio, exigindo que a pessoa que perpetrou o ato participe numa atividade de formação, procurando que as partes cheguem a um acordo mediante a conciliação ou a mediação, ou aplicando outras medidas para resolver o problema. Nos casos mais graves, podem adotar-se medidas disciplinares, incluindo a suspensão ou a rescisão do contrato de trabalho do/a perpetrador/a. No Peru, o decreto supremo n.º 010-2003-MIMDES, pelo qual se regulamenta da Lei de Prevenção e Sanção do Assédio (lei n.º 27942 de 2003), permite que o empregador imponha medidas cautelares, incluindo a transferência do autor do assédio ou da vítima (se esta o solicitar) para outros postos de

²⁶ Por exemplo, o Código Penal de França.

²⁷ Por exemplo: Lei sobre as Condições de Trabalho dos Países Baixos (1999); Lei sobre a Prevenção do Assédio Sexual em Israel (n.º 5758-1998), e Lei sobre a Proteção das Mulheres contra o Assédio no Local de Trabalho do Paquistão (n.º IV de 2010).

²⁸ Código Penal da Nigéria; Código Penal de Santa Lúcia.

²⁹ Lei sobre a Igualdade no Emprego da Irlanda (n.º 21 de 1998, na sua versão alterada de 2015); e Lei sobre a Igualdade do Reino Unido (2010).

³⁰ Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, recurso de revisão 725-28.2012.5.09.0863, data do julgamento: 09 de março de 2016, Ministro Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7.ª sala, data de publicação: DEJT 11 de março de 2016.

³¹ Acordo de Negociação Coletiva entre a Associação de Empregadores Signatory Members of Uganda Flower Exporters' Association e o Sindicato Uganda Horticultural and Allied Workers (UHAWU) de 2010.

trabalho, a suspensão temporária do autor do assédio, a assistência psicológica à vítima, assim como impedir que o mesmo se aproxime da vítima.³² Quando os procedimentos de solução de conflitos no local de trabalho não conduzem a um resultado satisfatório para nenhuma das partes, recorre-se muitas vezes a procedimentos externos, como a sua tramitação em tribunais.

325. Quando a denúncia é apresentada a um organismo externo, os órgãos judiciais, administrativos ou para-judiciais podem conceder indemnizações às vítimas e obrigar o perpetrador ou o empregador a compensar a vítima pelos danos causados.

326. Alguns tribunais civis concederam indemnizações como forma de compensação no que se refere ao assédio psicológico, considerado doença profissional.³³ No Japão, os tribunais permitem que as empresas onde ocorre o assédio paguem indemnizações às famílias dos trabalhadores que cometeram suicídio após terem sido vítimas de “assédio pela hierarquia” (Hsiao, 2015). Na Finlândia, as indemnizações alargam-se às agressões cometidas por terceiros, nos casos em que o empregador não tenha adotado medidas adequadas para mitigar os riscos (Eurofund, 2015, página 38). As indemnizações por danos decorrentes de ações cíveis relativas a casos de violência no local de trabalho, podem incluir indemnizações por despesas médicas, danos económicos e danos psicológicos,³⁴ assim como indemnizações punitivas.³⁵

327. Estes órgãos de execução podem também determinar outras sanções não pecuniárias como, por exemplo, exigir formação ou políticas, ou a suspensão e despedimento do perpetrador.³⁶

328. A CEACR insistiu regularmente na importância de conceder meios de reparação adequados e impor sanções e, inclusivamente, providenciar a reintegração, quando aplicável (OIT, 2012a, parágrafo 886).³⁷ A CEACR considera que «a reintegração no cargo é frequentemente o meio de reparação mais adequado no contexto da proteção contra a vitimização, no caso de despedimentos ocasionados pela apresentação de uma queixa» (OIT, 2012a, parágrafo 886).³⁸

329. Um despedimento indireto [*constructive dismissal*] (que também pode ser denominada «resolução forçada»), o assédio a um trabalhador ou a uma trabalhadora ou a alteração substancial do trabalho de uma pessoa ou das suas condições de trabalho que conduzem à sua demissão, pode resultar numa queixa possível de ser resolvida por meio de uma indemnização, ou através da reintegração do/a trabalhador/a por se considerar que a resolução do seu contrato foi um despedimento sem justa causa. Em pelo menos 47 dos 80 países estudados (ou 59 por cento), a resolução com justa causa confere o direito a uma indemnização por despedimento sem justa causa, tanto na legislação como na jurisprudência.³⁹

330. No entanto, em 13 dos 47 países (28 por cento) que regulamentam a resolução com justa causa, o direito a uma indemnização por despedimento sem justa causa é o único meio

³² Ver também a Lei sobre o Emprego da Suazilândia (1980).

³³ Por exemplo, a decisão adotada em 15 de novembro de 2006 pelo Tribunal de Cassação de França, Sala Social, relativa ao recurso de cassação n.º 05-41489.

³⁴ Por exemplo, a lei alemã sobre a implementação das diretivas europeias relativas à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

³⁵ Por exemplo, o Título VII da Lei sobre os Direitos Civis dos Estados Unidos, de 1964.

³⁶ Por exemplo, o Tribunal do Direitos Humanos de Ontário (Canadá).

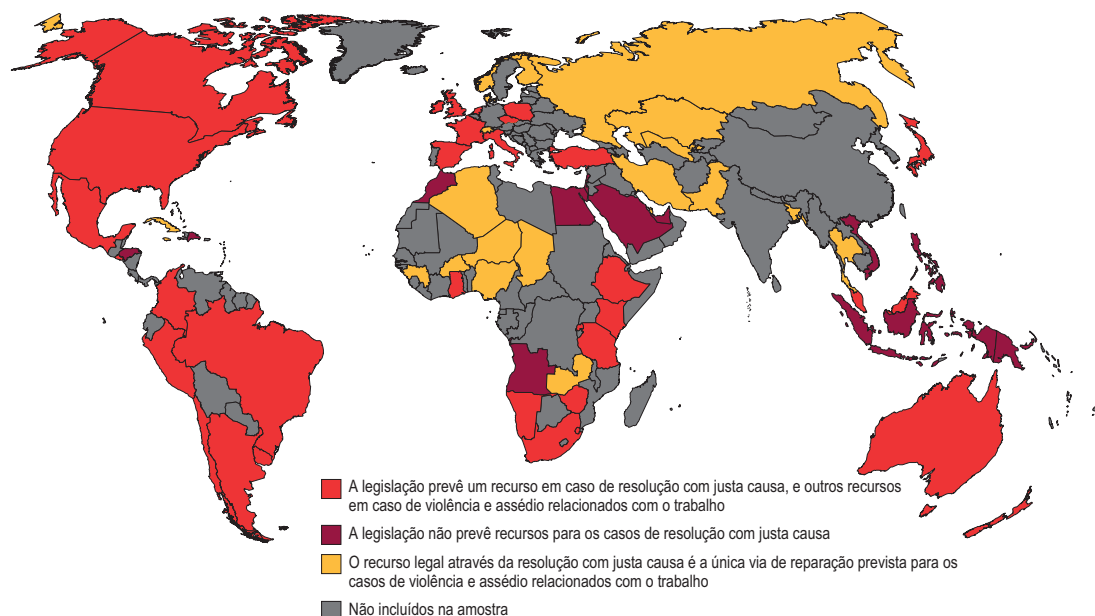
³⁷ Ver OIT: 1996, parágrafo 233; 1988, parágrafos 226 a 230.

³⁸ Ver OIT: 1988, parágrafo 226 CEACR: observação sobre o Luxemburgo, Convenção N.º 111, de 2008.

³⁹ Por exemplo, ver, no Quênia, o processo (n.º 64 de 2012) *Anthony Mkala Chitavi contra Malindi Water & Sewerage Company Ltd.* (inicialmente Nairobi, processo n.º 754(N), de 2009).

de reparação para os casos de violência e de assédio no local de trabalho (ver gráfico 6.2). A CEACR considera que «as legislações que apenas facultam às vítimas de assédio sexual a possibilidade de dar por terminada a sua relação de emprego como meio de reparação, não oferecem uma proteção suficiente uma vez que, na verdade, sancionam as vítimas e poderiam dissuadi-las de procurar um meio de reparação» (OIT, 2012a, parágrafo 792).⁴⁰

Gráfico 6.2. Em que países se protegem os trabalhadores face à resolução com justa causa?



Nota: A amostra para este gráfico consiste em 68 países: 20 países da África, 15 das Américas, quatro dos Estados Árabes; 12 da Ásia e Pacífico e 17 da Europa e Ásia Central. Os países que têm uma única via de reparação em caso de resolução por justa causa referem-se à violência geral e ao assédio. Vários destes países têm recursos específicos para o assédio sexual.

Fonte: Estudo da OIT sobre a legislação e a prática de 80 países para combater a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

331. A indemnização dos/as trabalhadores/as é uma forma de seguro que com muita frequência cobre todos os empregados e pode proporcionar mecanismos de substituição do salário e benefícios médicos aos que sofrem de lesões ou doenças relacionadas com o trabalho. Em apenas oito⁴¹ dos 80 países incluídos no estudo (10 por cento) se indemnizam os trabalhadores vítimas de violência ou de assédio relacionados com o trabalho, seja porque a lei assim o prevê explicitamente ou porque os tribunais assim o interpretaram.⁴²

332. A indemnização dos/as trabalhadores/as pode também alargar-se aos trabalhadores vítimas como consequência de atos de violência ou de assédio em outros 35 países (44 por cento de todos os países incluídos na amostra), apesar de que as fontes onde se definem estas doenças indemnizáveis são imprecisas ou indeterminadas. Dos 80 países incluídos na amostra, 33 (41 por cento) não indemnizam as lesões resultantes da violência ou do assédio.

⁴⁰ Ver: CEACR: solicitação direta à Gâmbia, em 2012; solicitação direta às Honduras em 2012; e observação sobre o México, em 2009.

⁴¹ Austrália, Bélgica, Canadá, Finlândia, Países Baixos, Nova Zelândia, Espanha e Reino Unido.

⁴² Por exemplo, o sistema de indemnização dos trabalhadores da Austrália: <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/769/The-Incidence-Accepted-WC-Claims-Mental-Stress-Australia.pdf>; os tribunais de Espanha (Velázquez, 2010) e do Canadá (Lippel e Sikka, 2010) interpretaram neste sentido a legislação relativa à indemnização dos trabalhadores e das trabalhadoras.

6.4.3. Ónus da prova e apoio e proteção às vítimas

333. Mesmo quando existe uma legislação sobre a violência e o assédio no local de trabalho, a sua aplicação pode não ser eficaz. O ónus da prova pode ser um obstáculo significativo (Gamonal e Ugarte, 2012, página 28). A CEACR considera que a inversão do ónus da prova para o empregador «é um meio útil para corrigir uma situação que de outra forma poderia resultar em desigualdade» (OIT, 2012a, parágrafo 885). Nos últimos anos, vários países modificaram a sua legislação de forma a prever a inversão do ónus da prova para o empregador nos casos de discriminação e de assédio.⁴³

334. Para proteger as vítimas de violência doméstica e de outras formas de violência de género, o Estado pode exigir aos empregadores que aceitem as solicitações de alteração das disposições da organização de trabalho.⁴⁴ É este o caso de Espanha, onde as trabalhadoras vítimas de violência de género têm direito a uma redução e reorganização do tempo de trabalho e a utilização de tempo flexível e outras formas de organização do seu tempo de trabalho.⁴⁵ O Estado pode também utilizar, com carácter de indemnização, as prestações de que dispõem os trabalhadores/as em geral, como as licenças pagas que em Itália, por exemplo, se podem conceder às vítimas de violência de género.⁴⁶ Nos Estados Unidos, nos termos das leis de alguns estados, como a Califórnia,⁴⁷ Massachusetts,⁴⁸ Oregon⁴⁹ e Washington⁵⁰ e, no Distrito de Columbia⁵¹, concede-se licença, paga ou não paga, às vítimas de violência doméstica, agressão sexual ou perseguição. Também têm direito a uma licença remunerada as vítimas de violência nas relações íntimas nas Filipinas⁵² e na província canadiana de Manitoba.⁵³ Na Índia também se concedem licenças a mulheres que sofrem assédio sexual no trabalho.⁵⁴

335. Os tribunais especializados estão a emergir como uma importante via para assegurar que os casos de violência doméstica e de género sejam tratados com carácter prioritário.⁵⁵ De acordo com o Manual de legislação sobre a violência contra as mulheres, das Nações Unidas, estes tribunais «têm sido eficazes em muitos casos por terem facultado mais possibilidades aos funcionários dos tribunais e da justiça para se especializarem e serem mais recetivos às questões de género relacionadas com a violência contra as mulheres e que contam quase sempre com procedimentos para acelerar as denúncias de violência contra as mulheres» (Nações Unidas, 2010, pág. 20).

⁴³ Por exemplo, a Lei sobre o Emprego (Igualdade de Oportunidades) de Israel (lei n.º 5748-1988), a Diretiva da União Europeia 2006/54/CE, o Código do Trabalho das Comores e a Lei sobre a Equidade no Emprego na África.

⁴⁴ Lei sobre a Equidade no Trabalho da Austrália, de 2009.

⁴⁵ Decreto Legislativo Real n.º 1/1995, de 24 de março relativamente à Lei sobre o Estatuto dos Trabalhadores.

⁴⁶ Decreto legislativo Italiano n.º 80 de 15 de junho de 2015.

⁴⁷ Código do Trabalho da Califórnia.

⁴⁸ Artigo 52E da Legislação Geral de Massachusetts.

⁴⁹ Lei sobre a Licença Familiar do Oregon.

⁵⁰ Capítulo 49.76 do Código Revisto de Washington.

⁵¹ Código do Distrito da Columbia, de 2012.

⁵² Lei da República n.º 9262 de 2004 (Filipinas), conhecida como «lei sobre a Violência contra as Mulheres e as Crianças».

⁵³ Lei da Alteração do Código de Normas de Emprego de Manitoba (licença para as vítimas de violência doméstica, licença em caso de lesões ou doenças graves e alargamento da licença para assistência à família).

⁵⁴ Lei sobre o Assédio Sexual a Mulheres no Local de Trabalho (prevenção, proibição e resolução) da Índia, de 2013.

⁵⁵ Ver, por exemplo, a Lei de Proteção Integral para Prevenir, Sancionar e Erradicar a violência contra as mulheres nos âmbitos onde desenvolvem as suas relações interpessoais, da Argentina (lei n.º 26485, de 2009).

336. Na Zâmbia, no início de 2016, foi aberto o primeiro tribunal de «via rápida» para tratar dos casos de violência de género na região da África Austral.⁵⁶ Também existem tribunais de via rápida que se ocupam da violência de género na Austrália (Phillips e Vandenbroek, 2014, pág. 15) e em Espanha, onde a lei exige que se ministre formação específica relativa à igualdade e à não discriminação com base no sexo e sobre violência de género, centrada na vulnerabilidade das vítimas, a juízes e magistrados, procuradores, funcionários judiciais, forças e corpos de segurança e médicos legistas.⁵⁷ Na República Dominicana, a resolução n.º 1472 de 2005 do Supremo Tribunal estabelece tribunais especializados para os casos de violência doméstica.

337. Alguns países abriram também «balcões únicos» para as vítimas que necessitam de assessoria, refúgio, aconselhamento jurídico e qualquer outro apoio.⁵⁸ Noutros países, as leis sobre a violência de género que incluem a violência doméstica prescrevem medidas específicas que a polícia e o poder judicial devem tomar, seguindo um calendário determinado, a fim de garantir que esses crimes se investiguem de uma forma coerente e eficaz.

6.4.4. O papel dos parceiros sociais

338. Os parceiros sociais também desempenham um papel essencial na negociação, cumprimento e acompanhamento das convenções coletivas que aplicam os requisitos legislativos, ou que superam estes requisitos. Em 2011, nove dos bancos mais importantes do Brasil assinaram uma convenção coletiva que os obriga a combater todos os atos de assédio, realizar avaliações periódicas do programa, inclusivamente reunindo estatísticas de prevalência e criar indicadores para avaliar o seu funcionamento. Adicionalmente, a convenção exige aos bancos que estabeleçam um mecanismo interno que inclua procedimentos de denúncia, investigação e sanção.⁵⁹

339. Algumas convenções coletivas estabelecem órgãos responsáveis pela abordagem da violência. Na Argentina, a convenção coletiva de trabalho geral para a administração pública nacional criou uma comissão de igualdade de oportunidades e de tratamento que tem entre os seus objetivos a conceção e a promoção de políticas e ações para erradicar a violência no local de trabalho.

340. As medidas de apoio às vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho também podem ser introduzidas nas convenções coletivas. A convenção coletiva celebrada entre o Governo dos Territórios do Noroeste (Canadá) e o Sindicato dos Trabalhadores do Norte (em vigor no período 2012-2016) exige que o empregador preste de imediato o apoio psicológico e a assessoria e orientação pós-traumática de que necessitem as trabalhadoras e os trabalhadores que tenham sido vítimas de violência no local de trabalho.⁶⁰

⁵⁶ Consultar: http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS_449854/lang--en/index.htm.

⁵⁷ Lei Orgânica de Medidas de Proteção Integral contra a Violência de Género, de Espanha (n.º 1/2004 de 28 de dezembro).

⁵⁸ Como, por exemplo, do Governo do Bangladesh, Ministério de Assuntos da Mulher e da Criança, Política nacional de desenvolvimento da mulher, de março de 2011; e do Ministério de Género e Promoção da Família do Ruanda, alargamento do Programa Nacional Conjunto Isange One Stop Centre.

⁵⁹ Contraf-CUT e FEBRABAN, Protocolo para a prevenção de conflitos no ambiente de trabalho (2011), do Brasil.

⁶⁰ Consultar: <http://www.hr.gov.nt.ca/unw-collective-agreement!article-55-violence-workplace>.

Capítulo 7

Políticas, diretrizes, formação e sensibilização

7.1. Políticas e programas nacionais

341. Muitos outros países, pelo menos 61 dos 80 países estudados (76 por cento) têm políticas nacionais relacionadas com a erradicação da violência e do assédio no mundo do trabalho. No entanto, são poucos os países que focam a questão de uma forma holística, uma vez que frequentemente se ocupam apenas de algumas formas de violência, como o assédio sexual.

342. A violência e o assédio relacionados com o trabalho ficam normalmente incluídos nas políticas nacionais mais abrangentes que tratam da violência de gênero ou da violência contra as mulheres. Dos 51 países que têm uma política nacional sobre a violência de gênero, 40 incluem a violência e o assédio relacionados com o trabalho no âmbito dessa política.

343. Da mesma forma, a violência e o assédio relacionados com o trabalho fazem com frequência parte das políticas mais abrangentes sobre a segurança no local de trabalho. Dos 26 países que contam com uma política nacional sobre segurança no trabalho, 17 incluem especificamente nesse contexto a violência e o assédio e/ou os riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

344. Por último, a violência relacionada com o trabalho pode ser incluída no âmbito mais abrangente das políticas sobre igualdade e não discriminação. Assim, pelo menos 14 países incluem a violência e o assédio relacionados com o trabalho no âmbito das políticas antidiscriminatórias.¹

Caixa 7.1

Exemplos de políticas e ações sobre violência e assédio para o mundo do trabalho

- ❑ Em vários países da América Latina, os governos empreenderam programas de certificação de empresas que adotaram medidas específicas para combater a violência sexual e o assédio sexual e outras formas de violência e assédio. Entre estes sistemas de certificação estão o Selo IGUALA no Chile, o Equipares na Colômbia, o Selo Igualando RD na República Dominicana e o Selo de Qualidade com Equidade de Gênero no Uruguai.
- ❑ No Brasil, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador considera que o assédio psicológico é uma das causas de morte e doença entre os trabalhadores, e sublinha a magnitude dos problemas de saúde causados pela agressão e violência no local de trabalho.¹

¹ Ver, por exemplo: Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Etiópia, Plano nacional de ação para a inclusão de pessoas com deficiência e o Plano de aplicação da política relativa às pessoas LGBTI e a igualdade de gênero, dos Países Baixos (2011-2015).

- ❑ Na Nigéria, a Política Nacional (revista) sobre o VIH e SIDA no local de trabalho, Diretrizes e Aplicação e Plano de Ação (2014) preconiza o estabelecimento de programas de prevenção da violência de gênero no local de trabalho e programas de educação orientados para questionar as normas estereotipadas de comportamento masculino que podem conduzir a práticas sexuais não protegidas e/ou não consentidas.²
- ❑ Na Noruega, no quadro do Plano de Ação do Governo intitulado «Melhorar a qualidade de vida das pessoas lésbicas, gays, bissexuais e trans» foram realizadas investigações sobre os mecanismos que geram a exclusão social e o *bullying* a pessoas LGBTI e a sua relação com o ambiente psicossocial no local de trabalho, na perspectiva de propor estratégias para a criação de um mundo de trabalho mais inclusivo.
- ❑ Em 2015, o Governo do Japão aprovou uma Carta sobre medidas para a prevenção da morte por excesso de trabalho, na qual se pede a mobilização dos governos locais, das entidades empregadoras, dos sindicatos, das organizações privadas e dos cidadãos com a finalidade de prevenir a morte por excesso de trabalho. A Carta também sublinha a necessidade de evitar, travar e resolver o assédio no local de trabalho.
- ❑ Na Argentina, o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social criou um Serviço de Aconselhamento sobre a Violência no Local de Trabalho que tem, entre outras, a função de sensibilizar, formar e divulgar a problemática da violência e do assédio no local de trabalho.³

¹ Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Saúde e da Segurança Social do Brasil, Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, estabelecida pela Portaria Interministerial n.º 153/2004, parágrafo 27 (novembro de 2004).

² Ver também a Política Nacional sobre o VIH/SIDA e o mundo do trabalho da Índia.

³ Resolução geral n.º 5/07 do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social da Argentina (5 de janeiro de 2007).

7.2. Diretrizes e códigos de práticas nacionais e setoriais

345. A questão da violência e do assédio no mundo do trabalho tem sido abordada pelos organismos de SST através de estudos, campanhas, diretrizes e atividades formativas.

346. Algumas instituições nacionais de SST, entre elas: as da Austrália, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido e Singapura, promulgaram diretrizes sobre o assédio ou *bullying* no trabalho (Safe Work Australia, 2016; Centro de Saúde e Segurança no Trabalho do Canadá (CCOHS), 2016; Ministério do Trabalho de Singapura, 2015; Direção de Saúde e Segurança do Reino Unido (HSE), 2006; Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, Estados Unidos, 2012; Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, 2009 e 2011).

347. Outras instituições de SST centraram-se nos problemas de profissões ou locais de trabalho específicos, como a violência laboral nas pequenas empresas (HSE, 2002) e a formulação de orientações sobre a prevenção da violência no setor do comércio a retalho (HSE, 1995), no Reino Unido.

348. Em algumas jurisdições, as diretrizes emitidas por agências de SST também podem ter importância no plano jurídico. É o caso da Irlanda, onde os códigos de orientações práticas promulgados pela Direção de Segurança e Saúde, como o código de práticas de luta contra o assédio, e particularmente o assédio sexual no trabalho, e o código de práticas para os empregadores e trabalhadores sobre a prevenção e a eliminação do *bullying* no trabalho podem ser admitidos como prova nos processos penais, nos termos da Lei sobre a Segurança, Saúde e Bem-estar no Trabalho, de 2005.

349. As instituições governamentais além das que se ocupam da SST, dão com frequência orientações sobre a violência e o assédio de que são objeto os trabalhadores e as trabalhadoras em geral² ou alguns grupos específicos (sob a forma de discriminação), como, por exemplo, as pessoas com deficiência na África do Sul,³ e também sobre a violência e o assédio em determinadas profissões, como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos no Brasil e o pessoal dos serviços sociais e de saúde nos Estados Unidos (Ministério do Trabalho e Segurança Social do Brasil, 2015; Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, 2010). São particularmente comuns os códigos de boas práticas ou as diretrizes que abordam o assédio sexual relacionado com o trabalho.⁴

350. As organizações de trabalhadores e de empregadores também elaboraram instrumentos de orientação a nível nacional. O Sindicato Canadano da Função Pública produziu um *kit* de prevenção da violência e do assédio no local de trabalho, que inclui informações sobre a legislação pertinente, diretrizes sobre prevenção e uma lista de verificação de inspeção. Pelo seu lado, o UNISON, o sindicato dos serviços públicos do Reino Unido, publicou um guia sobre o *bullying*, destinado aos representantes em matéria de segurança, e outro guia sobre o apoio e a representação dos direitos dos/as trabalhadores/as trans nos termos da legislação antidiscriminação (UNISON, 2015, pág. 7). O TUC (Congresso de Sindicatos Britânicos) do Reino Unido publicou recentemente um guia destinado aos seus representantes sindicais, no qual se fornecem orientações para combater a violência, o assédio e os abusos com base na raça no local de trabalho (TUC, 2016b, pág. 6).

351. Nos Estados Unidos, o Programa de Alimentação Justa (PAJ), lançado pela Coligação dos Trabalhadores de Immkalee, elaborou um código de conduta baseado nos direitos humanos que proíbe a violência como uma forma de discriminação: os produtores participantes no PAJ aceitaram dar cumprimento às disposições do citado código.⁵ Em 2011, a Federação de Empregadores da Zâmbia publicou um código de conduta para o setor do trabalho doméstico no país, no qual se aconselha as entidades empregadoras a que não submetam as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos a «nenhum abuso de índole física, psicológica, sexual ou verbal no ambiente de trabalho», nem permitam que estas pessoas sejam submetidas a tais condutas.

7.3. Políticas em matéria de formação, sensibilização e local de trabalho

7.3.1. Iniciativas de organismos e institutos governamentais

352. Uma vez o enquadramento legal estabelecido, os governos podem tomar várias medidas para prevenir e combater a violência e o assédio (Nações Unidas, 2019). No que respeita a violência contra as mulheres, entre as medidas específicas incluem-se as atividades de sensibilização sobre os direitos humanos das mulheres, a igualdade de género e o direito das mulheres a uma vida livre de violência. Um exemplo é a Lei Orgânica de

² Por exemplo, o *Guia sobre os direitos humanos e a atividade empresarial da África do Sul*, elaborado pela Comissão de Direitos Humanos da África do Sul em conjunto com o Instituto Dinamarquês de Direitos Humanos, aborda a questão do assédio e explica os meios de que as vítimas dispõem para ter acesso a meios de defesa, interpor queixas e obter meios de reparação.

³ Código de boas práticas no emprego de pessoas com deficiência, da África do Sul.

⁴ *Código de boas práticas para enfrentar o assédio sexual no local de trabalho*, do Botsuana: Instituto Nacional das Mulheres do Uruguai: *Guia de procedimentos para a abordagem do assédio sexual no trabalho* (2009); Ministério dos Recursos Humanos da Malásia: *Código de boas práticas sobre a prevenção e a erradicação do assédio sexual no local de trabalho* (2000).

⁵ Consultar: <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/>.

Medidas de Proteção Integral contra a Violência de Género, de Espanha (n.º 1/2004, de 28 de dezembro de 2004), que prevê a implementação de um Plano Nacional de Sensibilização e Prevenção da Violência de Género (2004) dirigido tanto aos homens como às mulheres, com o fim de promover os valores baseados nos direitos e nas liberdades fundamentais e na igualdade entre homens e mulheres.⁶ Na Finlândia, no âmbito do projeto «A igualdade é prioritária», coordenado pelo Ministério do Interior, mais de 600 comunidades de trabalho uniram-se à campanha «Zona livre de discriminação», que tem por objeto combater todas as formas de discriminação, *bullying* e assédio. Em consonância com este projeto, as comunidades de trabalho preenchem um formulário de declaração em linha e recebem em troca um cartaz com a inscrição «Zona livre de discriminação» que é afixado nos locais de trabalho.⁷

353. Os currículos escolares podem ser utilizados para alterar as modalidades sociais e culturais nas quais se sustentam os comportamentos discriminatórios, assim como os estereótipos de género sexistas. A Lei Geral de Acesso das Mulheres a uma Vida sem Violência, do México (2007), exige o desenvolvimento de programas educativos, em todos os níveis de escolaridade, para fomentar a cultura de uma vida sem violência contra as mulheres.

354. A sensibilização dos meios de comunicação relativamente à violência e ao assédio é também importante. No Uruguai, o guia intitulado Violência com base no género e na cobertura jornalística (2015), parte do projeto «Uruguai unido para acabar com a violência contra as mulheres, meninas e adolescentes», aconselha os jornalistas sobre a forma de abordar a violência de género e as suas manifestações, como a violência sexual e o assédio sexual no local de trabalho (Nações Unidas, 2010, pág. 28).

355. A formação no local de trabalho e a sensibilização sobre as masculinidades, por exemplo,⁸ podem também contribuir para colocar em questão os estereótipos e para transformar a cultura dentro e fora do mundo do trabalho (Holmes and Flood, 2013). Nos Estados Unidos, a iniciativa conjunta do setor privado e da sociedade civil denominada «Men and Women as Allies» (Homens e mulheres como aliados), propõe um modelo de mudança dos comportamentos no local de trabalho que «aborda o impacto da violência doméstica no local de trabalho e os seus vínculos com a violência entre homens e o *bullying* no local de trabalho (Wagner, Yates e Walcott, 2012, pág. 107).⁹

356. Na República da Coreia o Instituto para a Promoção da Igualdade de Género e da Educação, criado por lei em 2003, oferece serviços de prevenção e assessoria sobre o assédio sexual e a formação para funcionários públicos.

357. Alguns organismos de SST também oferecem formação sobre a violência e o assédio no local de trabalho. O Centro de Saúde e Segurança no Trabalho do Canadá desenvolveu uma plataforma de *e-learning* que oferece cursos sobre temas como o *bullying* no local de trabalho¹⁰, a forma de tratar clientes difíceis ou hostis e a violência doméstica no local de

⁶ Ver também a Lei contra o Feminicídio e Outras Formas de Violência contra as Mulheres, da Guatemala (2008).

⁷ Consultar: http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome_to_equality_fi/campaigns/discrimination-free-zone/.

⁸ No contexto da igualdade de género, a masculinidade, ou as masculinidades, entende-se como uma construção social, cultural e temporal, mais do que biológica. O termo está relacionado com as noções e as perceções ideais que se têm acerca da forma como os homens deveriam comportar-se, ou se espera que se comportem, numa determinada situação.

⁹ Este modelo foi aplicado pela primeira vez pela Comissão sobre trabalho e família, do Sindicato dos Trabalhadores das Comunicações dos Estados Unidos (CWA) District 1, IBEW 2213, comissão que é promovida conjuntamente pelos trabalhadores e pela direção da Verizon, CONNECT e a Universidade de Cornell.

¹⁰ Consultar: http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-4. Ver também Estados Unidos; Instituto Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (NIOSH) – curso online para pessoal de enfermagem sobre a prevenção da violência no local de trabalho: http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html.

trabalho.¹¹ Do mesmo modo, o Instituto Nacional de Investigação e de Segurança para a Prevenção dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, de França (INRS), dispõe de um canal *YouTube* que contém vídeos curtos informativos sobre diversos aspetos da segurança e da saúde no trabalho, assim como uma lista de reprodução sobre os riscos psicossociais relacionados com o stress relacionado com o trabalho e a violência externa.¹²

7.3.2. Iniciativas dos empregadores: políticas para o local de trabalho

358. Os empregadores estão a responder à violência e ao assédio de diversas maneiras. Uma medida importante para o local de trabalho é a elaboração de uma política de tolerância zero aplicável aos/às trabalhadores/as e aos/às clientes (Safe Work Australia, 2016). Outro exemplo, é a proibição da violência e do assédio no local de trabalho aplicável a toda a cadeia de abastecimento da empresa IKEA, nos termos do código de conduta «IKEA Way on Purchasing Products, Materials and Services (IWAY)». A norma IWAY regulamenta todas as entidades vendedoras de bens ou fornecedoras de serviços que forneçam materiais ou serviços ao Grupo IKEA, e abrange todas as trabalhadoras e trabalhadores contratados pela própria IKEA, os/as trabalhadores/as temporários/as nos seus estabelecimentos, os/as trabalhadores/as pagos à peça e os/as trabalhadores/as contratados, incluindo trabalhadoras e trabalhadores migrantes, estagiários/as e trabalhadores/as em período experimental. Nos termos da secção 14 da norma IWAY, os fornecedores devem colocar em prática políticas e procedimentos sobre as medidas preventivas e corretivas previstas contra as diferentes formas de violência, e devem abster-se de todas as formas de violência no local de trabalho e no espaço doméstico.

Caixa 7.2

Prevenção do assédio sexual no local de trabalho na Jordânia

Em 2013, o programa *Better Work*, iniciativa conjunta da OIT e da Corporação Financeira Internacional (CIF), promoveu a aplicação de políticas de erradicação do assédio e organizou atividades de formação para diretores/as, supervisores/as e trabalhadores/as das fábricas de confeção da Jordânia. Conseguiu-se, assim, um aumento de mais de 40 por cento do grau de compreensão por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras das repercussões do assédio sexual. Ao mesmo tempo, a capacidade de os supervisores e os diretores combaterem o assédio sexual aumentou em mais de 40 por cento. Assim, a participação no programa e nas suas atividades de prevenção redundou numa diminuição de 18 pontos percentuais das preocupações dos trabalhadores/as no que respeita ao assédio sexual.

Fonte: Brown et al. (2016); OIT (2014e).

7.3.3. Iniciativas de organizações de trabalhadores: campanhas de sensibilização e programas de formação

359. Vários sindicatos nacionais empreenderam campanhas e programas para combater a violência e o assédio no trabalho.

360. A organização sindical britânica Union for Shop, Distributive and Allied Workers (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio a Retalho de Distribuição e Afins) lançou a campanha *Freedom from Fear* que tem como objetivo proteger os trabalhadores e as trabalhadoras dos estabelecimentos comerciais face à violência, às ameaças e aos abusos e que inclui entre as suas atividades uma semana anual intitulada *Respect for Shopworkers Week*. O tema da Semana de Respeito aos Trabalhadores de 2016 foi «Por favor, tenha

¹¹ Consultar: http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-7.

¹² Consultar: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL3B68DC1F451D9D46>.

calma», através da qual se convida o público a recordar que o stress nas compras de Natal não justifica os comportamentos agressivos com os trabalhadores e trabalhadoras do comércio a retalho.¹³

361. No Canadá, a iniciativa *Women's Advocate Programme* (Programa de defensores das mulheres) empreendida pela Unifor (a maior organização sindical do setor privado do Canadá) é representativa do tipo de iniciativas conjuntas em que os sindicatos e a direção das empresas se esforçam por criar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Um defensor das mulheres é um representante que recebeu a formação necessária para agir no mundo laboral prestando apoio às mulheres que sofreram situações de assédio, violência ou abusos no seu local de trabalho ou em casa, ajudando-as a obter os serviços na empresa ou sociais que solicitem e apoiando-as ao longo de todo o processo. Graças à sua ação, as mulheres que recebem assistência e apoio de um defensor de mulheres têm hoje mais probabilidades de permanecer nos seus empregos do que outras trabalhadoras (Unifor, 2013)

362. Vários sindicatos têm estado na primeira linha da luta contra as repercussões da violência doméstica no local de trabalho. O Sindicato Nacional dos Trabalhadores Ferroviários, Marítimos e dos Transportes do Reino Unido, elaborou uma política modelo em matéria de violência doméstica que protege as pessoas contra as represálias por absentismo provocado pela violência doméstica, prevê a concessão de licenças especiais para as vítimas de tal violência e advoga a adoção de todas as medidas razoáveis para por um fim à ameaça da violência doméstica que pode estender-se ao local de trabalho, entre os quais se incluem a proibição do acesso aos locais de trabalho das pessoas não autorizadas ou a utilização de pseudónimos nas placas dos locais onde trabalham as pessoas que receiam ser identificadas pelos potenciais agressores.¹⁴

363. A aliança sindical FIU-Equality, entre o Sindicato de Metalúrgicos Dinamarquês (Dansk Metal), a Federação Nacional de Sindicatos do Setor de Serviços (Serviceforbundet) e a Federação Unitária dos Trabalhadores Dinamarqueses (3F), propõe um programa conjunto de formação em matéria de igualdade centrado na formação de delegados sindicais e de outros trabalhadores/as. Esta formação tem por objetivo identificar os colegas de trabalho que são vítimas de violência doméstica, determinar os meios para os apoiar e erradicar os tabus relativos à violência doméstica, facilitando às vítimas a obtenção de ajuda no local de trabalho e ajudando os representantes sindicais e os colegas de trabalho e a aprender a prestar essa ajuda (FIU, sem data, pág. 19 e 20).

¹³ Consultar: <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>.

¹⁴ Consultar: <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/files/rmt-model-domestic-violencepolicy.pdf>.

Capítulo 8

Rumo a uma norma internacional ou normas internacionais sobre a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho

364. Conforme detalhado no presente relatório, a violência e o assédio no mundo do trabalho têm efeitos devastadores nas pessoas, nas empresas, nas economias e nas sociedades.

365. Os países têm tentado corrigir a situação através de diversos meios como, por exemplo, a adoção de regulamentos penais, laborais, antidiscriminação e sobre a segurança e saúde no trabalho, apoiando-se em políticas, atividades formativas e outras iniciativas. No entanto, apenas alguns dos 80 países analisados para a preparação deste relatório adotaram uma abordagem integrada da ação contra a violência e o assédio, enquanto os restantes aplicaram medidas de proteção e prevenção pontuais, caso tenham adotado alguma, pelos que a proteção de muitos trabalhadores e trabalhadoras apresentou grandes dúvidas.

366. A Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, de 2016, sublinhou a importância de uma abordagem inclusiva e integrada. Uma abordagem desta natureza permitiria assegurar que a proteção prática contra a violência e o assédio relacionados com o trabalho abrangesse todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo os que prestam serviços em residências privadas, na economia informal e nas pequenas e médias empresas.

367. Atualmente, não existe uma norma jurídica internacional que trate da violência e do assédio no mundo do trabalho e que estabeleça uma definição e um âmbito de ação. A Reunião de Peritos considerou que era urgente impulsionar a adoção de um instrumento ou instrumentos internacionais sobre este tema, os quais poderiam proporcionar uma abordagem clara, abrangente e integrada para prevenir e erradicar a violência e o assédio.

368. A adoção de tal instrumento, ou instrumentos, seria oportuna e pertinente, tendo em conta o crescente ímpeto para superar a violência e o assédio nas esferas privadas e públicas, inclusivamente no contexto do cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de vida saudável e promoção do bem-estar, igualdade de género, trabalho digno e crescimento económico e redução de desigualdades (Objetivos 3, 5, 8 e 10).

369. Nesta secção resumem-se as principais lacunas nas legislações de direito nacional e internacional que tratam da violência e do assédio no mundo do trabalho e faz-se um esboço de uma possível via no sentido da adoção de uma nova norma ou normas internacionais sobre este tema, mediante a aplicação de uma abordagem inclusiva ou de uma abordagem global e integrada.

8.1. Análise das lacunas na regulamentação em matéria de violência e assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho

370. *Lacunas quanto à inclusão da luta contra a violência e o assédio em instrumentos internacionais.* Há já muito tempo que a OIT reconhece que o trabalho digno é incompatível com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Uma das primeiras Convenções da OIT, a Convenção (N.º 4) sobre o Trabalho Noturno (mulheres), 1919, que foi arquivada e que é atualmente objeto de uma proposta de revogação,¹ foi adotada no primeiro ano de existência da OIT, em 1919, com o propósito de proteger as mulheres contra a violência. Tal como o recordou a Vice-Presidente na Reunião de Peritos, a Convenção (N.º 4) tinha como finalidade:

Proteger [as mulheres] não só de longas horas de trabalho como também dos perigos do assédio sexual e da violência que surgiam no local de trabalho e no trajeto para e do trabalho. Cem anos depois, chegou-se ao entendimento de que o que devia ser banido no local de trabalho era a violência (e não as mulheres) e tanto os governos como os parceiros sociais tinham um importante papel para desempenhar na consecução deste objetivo. (OIT, 2016c, parágrafo 28)

371. Desde então, a OIT adotou inúmeras normas no que se refere a formas específicas de violência e de assédio (ver na secção 3.1 uma visão geral), no entanto, nenhuma destas normas aborda a erradicação da violência e do assédio como o seu objetivo principal, nenhuma define tais condutas e nenhuma proporciona orientações detalhadas sobre a forma de abordar o problema. Da mesma forma, só mencionam determinadas formas de violência e de assédio e apenas relativamente a determinados grupos de trabalhadores e trabalhadoras ou certos setores ou profissões, como as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, os trabalhadores/as com VIH e os membros de povos indígenas. A natureza específica das proteções faz com que os trabalhadores/as que não estão compreendidos expressamente no âmbito destes instrumentos fiquem excluídos e que, de facto, constituem a grande maioria dos trabalhadores de todo o mundo.

372. As disposições da Convenção (N.º 111) protegem as trabalhadoras e os trabalhadores que sejam discriminados no emprego e na profissão com base nos motivos contemplados no artigo 1.º, parágrafo 1, alínea a) da Convenção, ou por qualquer motivo adicional que o Estado-Membro interessado estabeleça, após consultas às organizações de trabalhadores e de empregadores. No entanto, a Convenção (N.º 111) não refere nenhuma forma específica de violência e assédio, e a CEACR, que formulou extensas observações sobre o assédio sexual quando este se apresenta como uma forma da discriminação sexual, referiu-se com muito menos frequência ao assédio ou à violência quando estes são cometidos por algum dos outros motivos indicados na Convenção.

373. No sistema mais amplo das Nações Unidas, dois instrumentos internacionais tratam da violência e do assédio no mundo do trabalho. Contudo, tal como os instrumentos da OIT, apenas incluem no seu âmbito grupos específicos (como as pessoas com deficiência ou as mulheres). Não definem os conceitos de violência e assédio e não proporcionam nenhuma orientação sobre a forma de combater estas condutas.

374. A ausência de orientações internacionais sobre a forma de combater a violência e o assédio no mundo do trabalho reflete-se nos amplos défices de cobertura existentes em matéria de proteção a nível nacional, ou talvez tenha sido essa ausência que os produziu. Isto corrobora a necessidade e urgência em adotar uma norma internacional, ou normas

¹ OIT: Revogação de quatro convenções internacionais do trabalho e retirada de duas, Relatório VII(1), Conferência Internacional do Trabalho, Sessão n.º 106, Genebra, 2017

internacionais, em que se trate de uma forma específica a problemática da violência e do assédio, se defina um conjunto fundamental de princípios que sustentem uma abordagem inclusiva e integrada para a sua erradicação e se proporcionem orientações sobre como se irão implementar esses princípios.

375. *Âmbito e definição.* Enquanto os países optam cada vez mais por se dotarem de leis laborais mais inclusivas, na legislação que regula as questões da violência e do assédio no local de trabalho subsiste uma lacuna importante relativamente ao seu âmbito de aplicação, isto é, quem está coberto, onde e quando. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, por exemplo, são normalmente mais vulneráveis face à violência e ao assédio no trabalho, porque a sua atividade é realizada em casa da entidade patronal e nem sempre estão protegidos pela legislação pertinente. A cobertura pode ser limitada também pelas disposições contratuais. De facto, são poucas as situações em que as disposições sobre a violência e o assédio se alargam, por exemplo, a candidatos a emprego, apesar de que estas pessoas podem ser objeto de assédio, em particular, de assédio sexual.

376. Analogamente, ainda que alguns países tenham adotado definições amplas da noção de «local de trabalho», noutros ordenamentos jurídicos, este conceito é definido de uma forma muito restrita e limita-se normalmente ao local de trabalho físico. Como apresentado neste relatório, a violência e o assédio podem ocorrer também enquanto as pessoas se deslocam para ou do trabalho, em eventos sociais relacionados com o trabalho e inclusivamente em contextos nos quais a tecnologia desvanece a linha entre os locais de trabalho, os espaços «domésticos» e os espaços públicos.

377. Uma lacuna importante produz-se quando, nos casos em que há regulamentações, as definições tendem a incluir apenas determinadas formas de violência e de assédio. Na prática, isto resulta em que outras formas de violência e de assédio fiquem excluídas das estratégias de prevenção e proibições, o que impede a proteção das vítimas de outras formas de violência e de assédio e a reparação dos danos que forem causados a essas pessoas. Uma definição integral de «violência e assédio» que abranja todas as condutas que resultem em danos ou sofrimento físico, psicológico e sexual, ou que afete a dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou que crie um ambiente hostil, poderia ajudar a solucionar esta deficiência, assim como, ajudaria também a superar os estereótipos que predominam acerca dos perpetradores/as e as vítimas. Ainda que relativamente raro, a legislação que proíbe apenas o assédio sexual às mulheres impede efetivamente que as vítimas masculinas de tal conduta possam ser protegidas e que possam procurar um meio de reparação. Adicionalmente, quando a definição de violência e assédio apenas reconhece como possíveis perpetradores/as as pessoas que exercem funções de direção, o *bullying* entre colegas ou o *bullying* exercido pelos trabalhadores/as aos seus superiores hierárquicos não está incluído.

378. *Proibição da violência e do assédio no mundo do trabalho.* Vários países abordam a problemática da violência e do assédio adotando uma abordagem baseada na legislação penal, mas isto pode criar lacunas quanto ao tratamento das formas mais «normalizadas» da violência e do assédio relacionados com o trabalho, como o assédio sexual e o *bullying*, que se consideram menos graves porque são tão comuns, mas cujos efeitos a longo prazo são igualmente devastadores. Para evitar que haja lacunas na proteção, muitos países adotaram uma abordagem mais ampla e estabeleceram proibições e proteções no que respeita as diversas formas da violência e do assédio no trabalho, assim como as deficiências em matéria de SST, e potenciaram as leis sobre a igualdade e a não discriminação.

379. *Grupos em situação de maior exposição à violência e ao assédio.* A violência e o assédio no mundo do trabalho afetam todas as pessoas, em todos os setores e profissões, de maneira que é essencial que haja uma cobertura geral de todos os trabalhadores/as. Contudo, para assegurar a eficácia da prevenção da violência e do assédio no mundo do

trabalho e da proteção face a estas condutas, é necessário identificar e ter em conta as necessidades e as circunstâncias específicas dos membros dos grupos que podem experienciar a violência com mais frequência, ou formas únicas de violência. Estes grupos são, entre outros, as mulheres, os trabalhadores LGBTI, as pessoas indígenas, as pessoas com deficiência, as pessoas com VIH e as pessoas que pertencem a grupos marginalizados, como as comunidades submetidas aos sistemas de castas e as minorias étnicas. Enquanto na Europa e na América do Norte a violência e o assédio a grupos particulares é frequentemente objeto de regulamentações nas quais estes se consideram como formas de discriminação, em muitas outras regiões a cobertura legal apresenta lacunas.

380. *Prevenção.* Outras lacunas importantes referem-se aos planos de prevenção da violência e do assédio no local de trabalho. Embora na maioria dos países os empregadores tenham uma obrigação geral de preservar a saúde e a segurança dos/as trabalhadores/as, esta obrigação nem sempre inclui a proteção face às diferentes formas de violência e assédio.

381. Inclusivamente nos países em que se exige que os empregadores, muitas vezes em consulta com os/as trabalhadores/as, tomem medidas para prevenir e eliminar a violência e o assédio, os requisitos específicos são deixados em aberto, o que conduz a uma compreensão insuficiente das obrigações e da forma de as concretizar por parte dos empregadores e dos órgãos de execução.

382. A violência e o assédio constituem um perigo psicossocial que pode provocar stress e a síndrome de *burnout*. Do mesmo modo, há outras formas de perigos psicossociais, vinculadas à estrutura ambiental e organizacional do local de trabalho, à cultura e às relações de poder negativas, que se não forem neutralizadas ou eliminadas podem gerar condutas de violência e de assédio. Contudo, e ainda que não haja controvérsia a este respeito, são poucos os países que incluem a violência e o assédio, sob qualquer uma das suas formas, como riscos psicossociais; são também poucos os que requerem que os riscos psicossociais que podem resultar em violência e em assédio sejam incluídos na avaliação de riscos. A inclusão explícita de riscos de violência e assédio na gestão da SST, especialmente nas profissões ou setores nos quais convergem uma série de fatores de risco de violência e assédio, poderia aumentar a segurança nos locais de trabalho. Da mesma forma, a abordagem das circunstâncias e condições específicas de trabalho que podem aumentar a exposição à violência e ao assédio poderia contribuir de forma considerável para a prevenção da violência.

383. *Impacto da violência doméstica/violência nas relações íntimas no mundo do trabalho.* Os empregadores não são responsáveis pela violência doméstica que possa ser exercida sobre os seus empregados/as quando estes atos não ocorrem no local de trabalho. Dito isto, e tendo em conta o impacto efetivo que a violência doméstica tem (em termos humanos e financeiros) no mundo do trabalho, num pequeno número de países é exigido às entidades patronais que tomem medidas para proteger e apoiar as vítimas.

384. O local de trabalho pode ser um ponto de partida para a prevenção da violência doméstica, inclusivamente quando esta forma de violência não se manifesta no local de trabalho, através da sensibilização sobre a igualdade de género, a identificação das vítimas e a prestação do apoio necessário a fim de assegurar que possam superar os obstáculos para permanecer nos seus empregos. Um número cada vez maior, ainda que todavia modesto, de leis e de convenções coletivas, aborda as consequências da violência doméstica através da inclusão de medidas relacionadas com o trabalho, como as disposições em matéria de licenças especiais e de prestação de apoio às vítimas.

385. Adicionalmente, um pequeno número de países já proíbe a violência doméstica económica ou o controlo coercivo como formas de violência doméstica que impedem que as vítimas se integrem e permaneçam na força de trabalho, inclusivamente privando-as dos meios económicos necessários para poder terminar um relacionamento abusivo.

386. *Mecanismos de resolução de conflitos.* Uma das lacunas da cobertura legal manifesta-se quando, nem a legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho, nem a legislação do trabalho abordam de uma forma exaustiva a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusivamente através do estabelecimento de um mecanismo de queixas seguro e acessível. Em tais circunstâncias, o único recurso de que as trabalhadoras e os trabalhadores afetados costumam dispor é a sua demissão e recorrer aos tribunais para obter uma indemnização nos termos da legislação sobre responsabilidade extracontratual, relações contratuais ou direito civil. Na realidade, quando não há um processo de reparação ou de transformação para o indivíduo ou a empresa, estes meios são pouco eficazes no que se refere a mudar a cultura do local de trabalho e, desta forma, prevenir a violência e o assédio no momento ou no futuro.

387. O estabelecimento de mecanismos internos e externos de resolução de conflitos oferece aos trabalhadores e trabalhadoras uma variedade de vias para apresentar as suas queixas, consoante a forma de violência ou de assédio de que se trate, de quem for o perpetrador, a forma como estas condutas são tratadas no local de trabalho e as sanções ou meios de reparação necessários. A criação de diversos mecanismos para a resolução dos conflitos permite também que os empregadores, as organizações de trabalhadores, os inspetores de trabalho, os organismos de direitos humanos e os tribunais supervisionem e apliquem a legislação relativa à violência e o assédio no mundo do trabalho.

388. Por outro lado, quando existem mecanismos de resolução de conflitos, poucos especificam que as denúncias devem permanecer anónimas, apesar de os queixosos poderem ser objeto de perseguição por parte dos superiores ou colegas de trabalho pelo facto de terem apresentado queixa. Da mesma maneira, e ainda que muitos países prevejam uma proteção legislativa específica relativa à vitimização dos/as queixosos/as nos casos de violência e assédio, são poucos os que protegem as testemunhas e os denunciantes (*whistleblowers*) que possam ser vítimas de condutas semelhantes.

389. *Sanções, meios de reparação, e apoio e proteção às vítimas.* Apenas um pequeno número de países considera que as consequências que a violência e o assédio relacionados com o trabalho têm para a saúde constituem doenças profissionais indemnizáveis pelo regime do seguro de indemnização dos trabalhadores e das trabalhadoras. Isto significa muitas vezes que os trabalhadores que sofrem de sequelas físicas e/ou mentais incapacitantes como consequência da violência e do assédio se vêm na obrigação de assumirem eles próprios despesas substanciais. Esta situação ocorre especialmente no caso dos trabalhadores/as cujos contratos de emprego limitam o seu acesso às prestações da segurança social.

390. *Órgãos de execução e recolha de dados.* Com algumas notáveis exceções, os inspetores de trabalho, os juízes e outras partes interessadas responsáveis pelo cumprimento das regulamentações raramente recebem uma formação que lhes permita identificar os riscos de violência e assédio e nem sempre têm autoridade para interromper o trabalho ou ditar ordens quando comprovam a existência destes riscos. Isto tem uma importância particular no que respeita às situações de violência de género, uma vez que se observa frequentemente que os responsáveis pelo cumprimento das proteções face a tais condutas têm carência de conhecimentos, experiência e sensibilidade. Adicionalmente, a recolha de dados sobre o alcance da violência e do assédio no local de trabalho, indispensável para sustentar a legislação e as políticas neste campo, não é suficientemente abrangente e, muitas vezes, as informações não são desagregadas por sexo.

391. *Políticas nacionais.* As políticas nacionais constituem a base necessária para por em prática os planos de erradicação da violência e do assédio no mundo do trabalho e determinar os progressos alcançados. Muitos países contam com planos e políticas nacionais que incluem a luta contra formas específicas da violência relacionada com o trabalho, como o assédio sexual, mas a maioria carece de políticas nacionais integrais que abranjam todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho.

392. *O papel dos parceiros sociais.* Muitas organizações de trabalhadores e de empregadores estão a mobilizar-se contra a violência e o assédio no mundo do trabalho através de campanhas, do estabelecimento de SG-SST nos locais de trabalho e de iniciativas de sensibilização. Contudo, as convenções coletivas que tenham o potencial de consolidar e melhorar os mecanismos práticos para prevenir e abordar a violência e o assédio não são comuns. Na realidade, muitas das convenções coletivas que tratam da violência e do assédio têm apenas um carácter pedagógico e não estabelecem direitos e obrigações claros para ambas as partes.

8.2. O valor acrescentado de um novo instrumento ou de novos instrumentos internacionais

393. O atual conjunto de normas da OIT possibilita um certo controlo internacional da violência e do assédio no mundo do trabalho. Não obstante, falta ainda um quadro jurídico internacional que aborde claramente estas condutas. A adoção de um novo instrumento ou de novos instrumentos poderia reafirmar as limitadas proteções internacionais contra a violência e o assédio que já estão compreendidas nos direitos dos trabalhadores, e poderiam acrescentar valor ao incluir todos os trabalhadores e todas as formas de violência e assédio, bem como ao tratar esta problemática de uma forma global e integrada.

8.3. Uma abordagem inclusiva e integrada

394. De acordo com as conclusões da Reunião de Peritos, «é necessário uma abordagem integrada para enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho» (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafo 17). Os peritos concordaram que, para abordar a violência e o assédio, é necessário:

- ❑ Proteção contra todas as formas de violência e de assédio no mundo do trabalho e políticas consistentes em matéria de igualdade e não discriminação;
- ❑ Mecanismos de prevenção e de apoio que abordem a cultura negativa na sociedade e no local de trabalho, os riscos psicossociais e a configuração do local de trabalho, assim como o alargamento da cobertura da SST e de qualquer outra proteção jurídica relacionada com a violência e o assédio no mundo do trabalho aos trabalhadores e trabalhadoras, grupos e setores excluídos, identificando e colmatando as lacunas;
- ❑ A observância e o cumprimento dos normativos pelos governos, empregadores e trabalhadores e as suas respetivas organizações, e melhores dados sobre a prevalência da violência e do assédio;
- ❑ Procedimentos acessíveis, confidenciais e rápidos para apresentar queixa, e que garantam que os/as queixosos/as e as testemunhas não sejam objeto de represálias, assim como medidas corretivas judiciais, administrativas e disciplinares e a prestação de apoio às vítimas de atos de violência e de assédio;
- ❑ Instrumentos adequados e enquadramentos políticos e outras iniciativas que permitam adotar medidas eficazes contra a violência e o assédio. (OIT, 2016a, Anexo I, parágrafos 16 a 29).

8.4. Propostas de elementos essenciais a incluir numa Convenção e numa Recomendação da OIT

395. Embora seja certo que nem a Reunião de Peritos nem o Conselho de Administração nos seus debates fornecem orientações sobre o número e a forma dos possíveis novos instrumentos, a análise anterior aponta para a conveniência de propor uma Convenção e uma Recomendação.

396. Dispor de uma Convenção seria essencial para afirmar sem qualquer ambiguidade que a violência e o assédio são inaceitáveis e absolutamente incompatíveis com o trabalho digno e que, portanto, a sua existência exige uma atenção séria e urgente.

397. Dispor de uma Recomendação que complemente a convenção permitiria proporcionar orientações mais detalhadas e práticas sobre a forma de traduzir em medidas concretas os princípios que se enunciem na convenção.

398. Para garantir a aplicação de uma abordagem inclusiva e integrada, poderiam definir-se na Convenção, em termos gerais, princípios básicos e claros que assegurariam a sua aplicabilidade universal. Entre os mencionados princípios seriam incluídos os seguintes: definição exaustiva da violência e do assédio; afirmação do direito de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras a desenvolver as suas atividades num ambiente de trabalho livre de violência e de assédio; necessidade de proibir na legislação nacional todas as formas de violência e de assédio no mundo do trabalho, incluindo todas as formas de violência de género; necessidade de que se estabeleçam no direito nacional medidas sistemáticas de prevenção e de que, no quadro dos SG-SST, se incluam os riscos psicossociais, a violência e o assédio; necessidade de que na legislação nacional sejam estabelecidos mecanismos de aplicação e cumprimento, com a inclusão de mecanismos de queixa seguros e acessíveis sobre casos de violência e assédio; e necessidade de que se estabeleçam sanções para os perpetradores e recursos de reparação e de apoio para as vítimas. Cada princípio poderia ser depois apresentado em disposições detalhadas e com orientações precisas contidas numa recomendação. Em caso da adoção de um instrumento ou instrumentos, deveria ser concebida e aplicada uma estratégia para promover a sua ratificação.

Gráfico 8.1. Princípios para uma abordagem inclusiva e integrada para combater a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho



399. Como alternativa possível à elaboração de uma Convenção complementada por uma Recomendação, que seriam dois instrumentos separados, poderia adotar-se um único instrumento que integraria disposições tanto vinculativas como não vinculativas. O seu conteúdo, todavia, seria o mesmo de uma Convenção complementada por uma Recomendação. A diferença repousaria unicamente na sua apresentação e estrutura. Num único instrumento jurídico, as disposições não vinculativas – que oferecem orientações no que respeita a aplicação das disposições vinculativas – apareceriam imediatamente após essas disposições. Isto facilitaria uma rápida compreensão da relação e da complementaridade entre ambos os conjuntos de disposições. Este novo formato refletiria, ainda que de uma forma simplificada, a estrutura inovadora da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (CTM, 2006), e poderia abrir a possibilidade de uma nova abordagem para a elaboração de normas internacionais do trabalho melhor integradas e articuladas. Caso os mandantes tripartidos expressassem a sua preferência por esta opção, o *Bureau* prepararia, antes do primeiro debate da Conferência, explicações mais detalhadas sobre as modalidades práticas da incorporação de disposições vinculativas e não vinculativas num único instrumento consolidado.

400. A seguir é apresentada uma lista das possíveis disposições para ambos os instrumentos, com base nas conclusões e análises incluídas neste relatório. Contudo, a lista não pretende ser exaustiva e pode considerar-se a inclusão de outras disposições.

Convenção	Recomendação
Estabelecer os componentes de uma definição de violência e de assédio, centrada nos efeitos da violência e do assédio, com inclusão dos danos físicos, psicológicos e sexuais; estabelecer os componentes do conceito de «mundo do trabalho»; estabelecer um âmbito de aplicação amplo, aplicável a todos os trabalhadores, em todas as formas de emprego, em qualquer posto de trabalho ou ocupação e em todos os setores da economia, tanto formal como informal, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores voluntários, os candidatos a emprego e os trabalhadores que tiverem sido despedidos ou suspensos; estabelecer o direito a um mundo do trabalho livre de toda a forma de violência e de assédio, assim como a necessidade de adotar uma abordagem inclusiva e integrada para combater a violência e o assédio; estabelecer a necessidade de respeitar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho;	☐ reconhecer que a Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948 (N.º 87) e a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98) são fundamentais para permitir que os trabalhadores e empregadores estabeleçam locais de trabalho sem violência e de assédio;
prever a adoção de proibições de todas as formas de violência e de assédio no mundo do trabalho, particularmente a violência de género:	☐ incluir a proibição da violência e do assédio na legislação do trabalho, na legislação sobre segurança e saúde no trabalho e na legislação sobre igualdade e não discriminação, assim como na legislação penal, quando apropriado; ☐ elaborar, nos países de origem, de destino e de trânsito, leis que protejam as trabalhadoras migrantes e proibam a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio por motivos de género;
prever a elaboração de legislação e políticas em matéria de igualdade para os grupos de trabalhadores e trabalhadoras que são desproporcionadamente afetados pela violência e pelo assédio, incluindo, entre outros, os seguintes grupos; trabalhadoras, jovens trabalhadores de ambos os sexos, trabalhadores migrantes, trabalhadores com deficiência, povos indígenas e tribais, trabalhadores LGBTI, trabalhadores com VIH e trabalhadores de grupos marginalizados, tal como as comunidades afetadas pelos sistemas de castas e as minorias étnicas;	

Convenção	Recomendação
prever o desenvolvimento de uma abordagem sistemática para a prevenção de todas as formas de violência e de assédio, incluindo nos setores, profissões e modalidades de organização do trabalho nos quais as trabalhadoras e os trabalhadores estão mais expostos, através da adoção de políticas para o local de trabalho que promovam a tolerância zero para todas as formas de violência e de assédio, a imposição de avaliações obrigatórias de riscos e perigos da responsabilidade dos empregadores, a eliminação, quando seja razoavelmente possível, de perigos e riscos relacionados com o trabalho, o dever de informar as trabalhadoras e os trabalhadores sobre os riscos de violência e assédio, a formação no local de trabalho sobre a violência e o assédio, conforme apropriado: assegurar de forma eficaz o acompanhamento e a aplicação da legislação nacional em matéria de violência e de assédio, incluindo através do acesso aos mecanismos de resolução de conflitos relativos a casos de violência e de assédio, tanto no local de trabalho como fora dos seus locais, Tais mecanismos deveriam ser confidenciais, seguros, justos e eficazes e proteger os queixosos, testemunhas e denunciantes (<i>whistleblowers</i>) perante a possibilidade de represálias e proporcionar apoio às vítimas; promover a concessão dos meios de reparação apropriados às vítimas de violência e de assédio e a imposição de sanções para os perpetradores:	❑ basear-se noutros instrumentos e diretrizes internacionais sobre segurança e saúde, como os que promovem os SG-SST; ❑ prever a adoção de medidas específicas para determinados setores, profissões e modalidades de organização do trabalho, como o trabalho noturno, o trabalho em locais isolados, o setor dos cuidados de saúde, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, os serviços, o transporte, a educação e o mundo do espetáculo; ❑ prever a elaboração, em consulta com os trabalhadores/as, de políticas para o local de trabalho que: definam e proíbam todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho; descrevam as responsabilidades dos trabalhadores e dos empregadores; e proporcionem informações sobre a apresentação de queixas e o procedimento de investigação; ❑ indicar que as avaliações de riscos deveriam realizar-se com a participação dos trabalhadores e trabalhadoras, tendo em conta os riscos e perigos psicossociais, incluindo os riscos que pressupõem a interação com terceiros (como os clientes ou o público) e os que derivam da existência de relações de poder, normas de género e normas culturais e sociais negativas e discriminação, que aumentam a probabilidade de que se produzam atos de violência e de assédio; sublinhar que entre os «meios de reparação apropriados», se incluem: ❑ a reintegração no trabalho; ❑ a indemnização por danos morais e materiais; ❑ as medidas cautelares, nas quais se ordena ao empregador que faça cessar as condutas denunciadas ou em que se exige a retificação de determinadas políticas e práticas; ❑ o pagamento de honorários e de custas judiciais; ❑ a indemnização em caso de deficiência psicossocial ou física ou de incapacidade para trabalhar como consequência de atos de violência ou assédio relacionados com o trabalho.

Convenção	Recomendação
promover medidas e serviços específicos para apoiar as vítimas da violência de gênero:	a determinação das medidas e dos serviços que deveriam ser colocados à disposição das vítimas de violência de gênero: ☐ a atribuição aos tribunais da especialização necessária para reconhecer casos de violência de gênero; ☐ a formação sobre questões de gênero para os inspetores do trabalho, juízes, polícias e outros funcionários públicos, que os capacite para identificar e tratar os problemas de violência e de assédio; ☐ a criação de equipas ou unidades especializadas responsáveis pelo cumprimento da legislação que se ocupem das queixas de violência e assédio e, particularmente, de violência de gênero; ☐ a disponibilização aos tribunais de procedimentos para a tramitação rápida dos casos de violência de gênero; ☐ a inversão do ónus da prova, nos casos de violência de gênero, da vítima para o alegado/a perpetrador/a; ☐ o estabelecimento de centros de atendimento de urgência para casos de violência de gênero; ☐ o estabelecimento de linhas telefônicas diretas para os/as queixosos/as em que se proporciona aconselhamento gratuito; ☐ a possibilidade de trabalhar em horários flexíveis e a prestação de apoio para a reintegração no mercado de trabalho; ☐ a disponibilização de serviços de emergência e de cuidados e tratamento médico, incluindo serviços de aconselhamento; ☐ a concessão de licenças para que as vítimas de violência de gênero possam ausentar-se do trabalho; ☐ o estabelecimento de serviços acessíveis nos planos linguístico e cultural para as trabalhadoras migrantes que são vítimas de violência de gênero;
estabelecer o direito das trabalhadoras e dos trabalhadores se afastarem da sua atividade laboral quando tiverem motivos razoáveis para acreditar que existe um risco iminente e grave de ser objeto de condutas de violência e assédio, sem que a sua decisão comporte consequências injustificadas para estes:	☐ a promoção de formação na perspectiva do gênero para os/as inspetores/as do trabalho; ☐ a promoção da inclusão da necessidade de combater a violência e o assédio nos mandatos de diferentes organismos nacionais; ☐ a promoção da recolha sistemática de estatísticas sobre a violência e o assédio, incluindo a violência de gênero;

Convenção	Recomendação
em cooperação com os trabalhadores e os empregadores e as suas organizações, preconizar a formulação de políticas, diretrizes, códigos de práticas, campanhas de sensibilização e outras iniciativas que visem a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero. Entre as iniciativas mencionadas poderiam constar as seguintes:	❑ a promoção de programas que visam a abordagem das relações de poder, normas de gênero, normas culturais e sociais negativas e discriminação que aumentam a probabilidade de violência e assédio; ❑ a promoção de diretrizes e de atividades de formação sobre questões de gênero que ajudem os trabalhadores e os empregadores e as suas organizações, assim como juízes, inspetores de trabalho, agentes da polícia e outras partes interessadas a dar cumprimento aos seus mandatos no que respeita a violência e o assédio no âmbito da legislação do trabalho, da legislação de SST e outras legislações; ❑ a promoção da elaboração de modelos de recomendações práticas, políticas para o local de trabalho e ferramentas de avaliação de riscos, tanto gerais como setoriais, relativas a todas as formas de violência e de assédio no mundo do trabalho, que considerem as necessidades específicas dos trabalhadores que possam estar mais expostos à violência, como as trabalhadoras, os jovens trabalhadores de ambos os sexos, os trabalhadores migrantes, os trabalhadores com deficiência, os povos indígenas e tribais, os trabalhadores LGBTI, as pessoas com VIH e os trabalhadores de grupos marginalizados, tal como as comunidades afetadas pelos sistemas de castas e as minorias étnicas; ❑ a promoção de campanhas de sensibilização que veiculem a não aceitação da violência e o assédio, particularmente da violência de gênero, e que denunciem as atitudes discriminatórias que perpetuam a violência e o assédio e estigmatizam os queixosos e as vítimas da violência; ❑ a promoção de iniciativas para prevenir a violência e o assédio através de programas de estudo sobre questões de gênero em todos os níveis de educação; ❑ a promoção de atividades de formação para jornalistas e outros profissionais dos meios de comunicação sobre os direitos humanos das mulheres e as causas profundas da violência de gênero, com a finalidade de influenciar a maneira como as formas de violência e de assédio de gênero e outras formas de violência são apresentadas nos meios de comunicação, e de contribuir para a mudança das atitudes sociais a esse respeito; ❑ a promoção de campanhas conjuntas destinadas a fomentar espaços de trabalho positivos e livres de violência e de assédio.

Questionário

Na sua 325.^a Sessão (outubro de 2015), o Conselho de Administração decidiu inscrever na ordem de trabalhos da 107.^a Sessão (junho de 2018) da Conferência Internacional do Trabalho um ponto sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho visando a elaboração de normas, de acordo com o procedimento de discussão dupla. Na sua 325.^a Sessão (outubro de 2015), no seguimento da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho (outubro de 2016),¹ o Conselho de Administração decidiu substituir o termo «violência» por «violência e assédio» no título do ponto inscrito na ordem de trabalhos da 107.^a Sessão (junho de 2018) da Conferência.²

O presente questionário tem por objetivo solicitar aos Estados-Membros que expressem a sua opinião acerca do âmbito de aplicação e o conteúdo dos instrumentos propostos, após terem consultado as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores. O *Bureau* Internacional do Trabalho irá preparar um relatório para a Conferência com base nas respostas recebidas, que deverá estar em poder do *Bureau* no dia 22 de setembro de 2017, o mais tardar. Na medida do possível, seria desejável que o questionário fosse preenchido em formato eletrónico e enviado para o seguinte endereço de e-mail: VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org. As respostas também poderão ser enviadas em papel para o Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (WORKQUALITY) do *Bureau* Internacional do Trabalho, em Genebra.

I. Forma do instrumento internacional ou dos instrumentos internacionais

1. *Deveria a Conferência Internacional do Trabalho adotar um ou vários instrumentos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho?*

Comentários:

¹ OIT: Relatório Final: Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho (3 a 6 de outubro de 2016), disponível em: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm; e Documento de base para o debate da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho (3 a 6 de outubro de 2016), disponível em: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm.

² Documentos GB.328/PV, parágrafo 357, b); e GB.328/INS/17/5, este último disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---elconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf.

2. *Em caso de resposta afirmativa, deveria o instrumento ou os instrumentos revestir a forma de:*

(a) *uma Convenção?*

☐

(b) *uma Recomendação?*

☐

(c) *uma Convenção suplementada por uma Recomendação, que revistam a forma de dois instrumentos independentes ou um único instrumento com disposições vinculativas e não vinculativas?*

☐

Comentários:

II. **Preâmbulo**

3. *Deveria recordar-se no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos que a Declaração de Filadélfia (1944) estabelece que todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de perseguir o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais?*

Comentários:

4. *Deveria reafirmar-se no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos a pertinência das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho?*

Comentários:

5. *Deveria enunciar-se no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos o direito de todos e todas a um mundo do trabalho sem violência e assédio, incluindo a violência de género?*

Comentários:

6. *Deveria recordar-se no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos que a violência e o assédio no mundo do trabalho:*
- (a) *constituem uma violação dos direitos humanos e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno; e*
 - (b) *afetam as relações no local de trabalho, a motivação, a saúde e a produtividade dos/as trabalhadores/as, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas e podem impedir que os trabalhadores, em particular as mulheres, acessem ao mercado de trabalho, permaneçam neste e progridam na sua carreira profissional?*

Comentários:

7. *Deveria reconhecer-se no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos que a adoção de uma abordagem inclusiva e integrada, que trate das causas e dos fatores de risco subjacentes, é indispensável para por fim à violência e ao assédio no mundo do trabalho?*

Comentários:

8. *Deveriam ser incluídas outras considerações no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos? Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.*

Comentários:

III. Definições e âmbito de aplicação

9. *Para os efeitos do instrumento ou instrumentos, deveria entender-se o conceito «violência e assédio» como um conjunto contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis – que se manifestam de forma pontual ou recorrente – que têm por objeto ou consequência causar danos físicos, psicológicos ou sexuais?*

Comentários:

10. *Para os efeitos do instrumento ou instrumentos, o conceito «violência e assédio no mundo do trabalho» deveria abranger situações que ocorrem:*

- (a) *no local de trabalho físico, incluindo os espaços públicos e os espaços privados quando são um local de trabalho;*
- (b) *nos locais onde o/a trabalhador/a recebe ou faz as refeições;*
- (c) *no trajeto entre a residência e o local de trabalho;*
- (d) *nas deslocações ou viagens por motivos profissionais, assim como em eventos, atividades sociais ou formações vinculadas ao trabalho; e*
- (e) *no âmbito de comunicações de carácter profissional realizadas através das tecnologias da informação e da comunicação?*

Comentários:

11. *Para os efeitos do instrumento ou instrumentos, deveria o termo «empregador» incluir os intermediários?*

Comentários:

12. *Para os efeitos do instrumento ou instrumentos, deveria o termo «trabalhador» abranger as pessoas que exercem qualquer tipo de emprego ou profissão, qualquer que seja a sua situação contratual, em todos os setores da economia formal ou informal, incluindo:*

- (a) *as pessoas em formação, os estagiários e os aprendizes;*
- (b) *os voluntários;*
- (c) *os candidatos a emprego; e*
- (d) *os trabalhadores despedidos ou suspensos?*

Comentários:

13. *Deveriam ser definidos outros termos no instrumento ou nos instrumentos? Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.*

Comentários:

IV. Conteúdo de uma Convenção

14. *Deveria dispor-se na Convenção que cada Estado-Membro deveria reconhecer o direito de todos e de todas a um mundo do trabalho livre de violência e de assédio e adotar, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, uma abordagem inclusiva e integrada para acabar com a violência e assédio no mundo do trabalho, que compreenda:*

- (a) *a proibição por lei de todas as formas de violência e de assédio no mundo do trabalho;*
- (b) *a garantia de que as políticas mais relevantes integram a questão da violência e do assédio nas políticas aplicáveis;*
- (c) *a adoção de uma estratégia de prevenção global;*
- (d) *o estabelecimento de mecanismos de aplicação e de acompanhamento;*
- (e) *a provisão de meios de reparação e de apoio às vítimas;*
- (f) *sanções aos autores de atos de violência e assédio; e*
- (g) *a elaboração de ferramentas e de documentos de orientação?*

Outros (especificar).

Comentários:

A. Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção

15. *A Convenção deveria prever que, com vista a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada um dos Estados-Membros deveria respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais do trabalho, a saber, liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão?*

Comentários:

16. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria adotar uma legislação nacional que proíba todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho e, particularmente, qualquer forma de violência de gênero?*

Comentários:

17. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria dotar-se de legislação e de políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação a todos os trabalhadores, em particular às trabalhadoras e aos trabalhadores que pertençam a um ou mais grupos desproporcionadamente afetados pela violência e pelo assédio, incluindo:*

- (a) trabalhadores jovens;*
- (b) trabalhadores migrantes;*
- (c) trabalhadores com deficiência;*
- (d) trabalhadores oriundos de povos indígenas e tribais;*
- (e) trabalhadores LGBTI (lésbicas, gay, bissexuais, transgénero, intersexuais);*
- (f) trabalhadores com VIH;*
- (g) trabalhadores de grupos marginalizados, tal como as comunidades afetadas pelos sistemas de castas e as minorias étnicas?*

Outros (especificar).

Comentários:

B. Medidas de prevenção

18. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria:*

- (a) adotar medidas destinadas à prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho;*
- (b) identificar os setores, as profissões e as modalidades de trabalho nas quais os trabalhadores e trabalhadoras estão mais expostos à violência e ao assédio; e*
- (c) adotar medidas para assegurar uma proteção efetiva aos/às trabalhadores/as?*

Comentários:

19. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria dotar-se de legislação nacional que exija aos empregadores que adotem medidas para a prevenção de todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho e, particularmente, para:*

- (a) incluir a violência, o assédio e os riscos psicossociais nos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho em vigor;*
- (b) adotar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política de tolerância zero face a todas as formas de violência e de assédio;*
- (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, e adotar medidas para prevenir e controlar os perigos e riscos mencionados; e*

- (d) *informar os/as trabalhadores/as sobre os perigos e os riscos de violência e assédio identificados, assim como sobre as medidas de prevenção e proteção correspondentes e facultar-lhes formação sobre estas questões?*

Comentários:

C. Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas

20. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria tomar medidas adequadas para assegurar o acompanhamento e a aplicação da legislação e regulamentação nacionais no que respeita à violência e ao assédio no mundo do trabalho?*

Comentários:

21. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria assegurar que todos os trabalhadores e trabalhadoras tenham fácil acesso aos mecanismos de resolução de conflitos relativos a casos de violência e de assédio, incluindo:*

- (a) *mecanismos de apresentação de queixas e investigação a nível da unidade económica;*
- (b) *acesso aos tribunais;*
- (c) *mecanismos de resolução de conflitos externos à unidade económica;*
- (d) *a proteção contra a vitimização dos queixosos, testemunhas e denunciante;*
- (e) *meios de recurso e de reparação adequados;*
- (f) *medidas de assistência jurídica, social e administrativa para os queixosos; e*
- (g) *sanções para os autores de atos de violência e de assédio?*

Comentários:

22. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria adotar medidas adicionais para que as vítimas de violência de género no mundo do trabalho, tanto no meio urbano como no meio rural, tenham um acesso eficaz a mecanismos de resolução de conflitos especializados e rápidos, assim como a um apoio, serviços e meios de recurso e de reparação específicos?*

Comentários:

23. *A Convenção deveria prever que os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a interromper uma situação de trabalho por considerar que, por motivos razoáveis, apresentam um perigo iminente e grave de violência e assédio, sem sofrer consequências injustificadas?*

Comentários:

D. Apoio e orientação a nível nacional

24. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, tomar medidas para assegurar que:*

- (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais pertinentes, assim como nas políticas relativas à segurança e saúde no trabalho, à igualdade e não discriminação, à igualdade de género e à migração;*
- (b) sejam proporcionadas orientações, recursos e outras ferramentas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho aos trabalhadores/as, aos empregadores e seus representantes, assim como às autoridades de aplicação da lei; e*
- (c) sejam desenvolvidas campanhas de sensibilização e outras iniciativas destinadas a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de género?*

Comentários:

E. Meios de implementação

25. *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria por em prática as disposições por este previstas através da legislação e de convenções coletivas ou de outras medidas de acordo com a prática nacional, estendendo as medidas de segurança e saúde no trabalho existentes de forma a abranger a violência e o assédio ou adaptando-as e desenvolvendo medidas específicas quando necessário?*

Comentários:

V. Conteúdo de uma Recomendação

A. Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção

26. *A Recomendação deveria prever que, no quadro de uma abordagem inclusiva e integrada destinada a acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, os Estados-Membros deveriam contemplar todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho na legislação do trabalho e na legislação em matéria de não discriminação, assim como no direito penal, conforme apropriado?*

Comentários:

27. *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam assegurar que os trabalhadores/as nos setores, profissões e modalidades de organização do trabalho com uma maior incidência de violência e assédio usufruam plenamente de liberdade sindical e do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948 (N.º 87) e a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98)?*

Comentários:

28. *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam adotar medidas para:*

- (a) fomentar a negociação coletiva a todos os níveis como meio de prevenção e combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, e*
- (b) facilitar a mencionada negociação coletiva através da recolha e divulgação de informações acerca das boas práticas sobre o processo de negociação e o conteúdo das convenções coletivas?*

Comentários:

29. *A Recomendação deveria prever que, a fim de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, os Estados-Membros deveriam reconhecer os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho e tomar as medidas necessárias para os combater?*

Comentários:

30. *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam adotar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger, nos países de origem, de destino e de trânsito, os trabalhadores migrantes, particularmente as trabalhadoras migrantes, da violência e do assédio, incluindo a violência de gênero?*

Comentários:

B. Medidas de prevenção

31. *A Recomendação deveria prever que as disposições de segurança e saúde no trabalho relacionadas com a violência e o assédio que são contempladas na legislação e nas políticas nacionais deveriam ter em conta os instrumentos sobre segurança e saúde no trabalho da Organização Internacional do Trabalho, como a Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 e a Recomendação, (N.º 164) 1981, a Convenção(N.º 161) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, a Convenção (N.º 171) sobre o Trabalho Noturno, 1990 e a Recomendação, 1990 (N.º 178), e a Convenção (N.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006?*

Comentários:

32. *A Recomendação deveria prever que ao elaborar e aplicar políticas no local de trabalho, os empregadores deveriam:*
- (a) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio com objetivos mensuráveis;*
 - (b) definir os direitos e as responsabilidades dos trabalhadores e dos empregadores;*
 - (c) assegurar-se de que os trabalhadores e os seus representantes sejam consultados e recebam informações e formação;*
 - (d) facultar informações sobre os procedimentos de apresentação de queixas e investigação; e*
 - (e) assegurar-se de que todas as comunicações internas e externas relacionadas com a violência e o assédio são devidamente analisadas e que se tomem as medidas correspondentes?*

Comentários:

33. *A Recomendação deveria prever que na avaliação de riscos no local de trabalho se deveriam ter em consideração os fatores que aumentam as probabilidades de violência e assédio, particularmente os perigos e riscos psicossociais, incluindo os que são gerados por terceiros, como os clientes ou o público, e a existência de relações de poder desequilibradas, normas de género, normas culturais e sociais, e discriminação?*

Comentários:

34. *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam:*

- (a) adotar medidas específicas para os setores, profissões e modalidades de trabalho que estão mais expostas à violência e ao assédio, como o trabalho noturno, o trabalho em locais isolados, os serviços, o setor dos cuidados de saúde, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, os transportes, a educação e o lazer; e*
- (b) assegurar que estas medidas não excluam nem restrinjam de modo algum a participação das mulheres e de outros grupos de trabalhadores?*

Comentários:

C. Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas

35. *A Recomendação deveria prever que entre os meios de recurso e de reparação apropriadas em caso de violência e assédio, mencionadas na questão 21, se deveria incluir, entre outros:*

- (a) a readmissão do/a trabalhador/a;*
- (b) a indemnização por danos materiais e morais;*
- (c) medidas cautelares nas quais se ordena ao empregador que faça cessar as condutas denunciadas ou em que se exige a retificação de determinadas políticas e práticas; e*
- (d) o pagamento de honorários e custas judiciais?*

Comentários:

36. *A Recomendação deveria prever a indemnização das vítimas de violência e de assédio em caso de deficiência psicossocial ou física ou de incapacidade para trabalhar?*

Comentários:

37. *A Recomendação deveria prever que os mecanismos de resolução de conflitos especializados e rápidos destinados às vítimas de violência de género, mencionados na questão 22, deveriam incluir:*

- (a) tribunais com pessoal especializado em assuntos de violência de género;*
- (b) procedimentos acelerados;*
- (c) inversão do ónus da prova;*
- (d) aconselhamento e assistência jurídica para os queixosos; e*
- (e) guias e outros meios de informação disponíveis nos idiomas de uso corrente no país?*

Outros (especificar).

Comentários:

38. *A Recomendação deveria prever que o apoio, os serviços e os meios de recurso e de reparação específicos para as vítimas de violência de género, mencionados na questão 22, deveriam compreender:*

- (a) uma licença para as vítimas de violência doméstica;*
- (b) horários de trabalho flexíveis para a vítimas de perseguição e de violência doméstica;*
- (c) apoio às vítimas para as ajudar a reintegrarem-se no mercado de trabalho;*
- (d) serviços de aconselhamento e informações, particularmente no local de trabalho;*
- (e) linhas telefónicas diretas 24 horas por dia;*
- (f) serviços de urgência;*
- (g) cuidados e tratamento médico;*
- (h) centros de crise, incluindo centros de acolhimento; e*
- (i) unidades especiais da polícia para ajudar as vítimas?*

Outros (especificar).

Comentários:

39. *A Recomendação deveria prever que os autores dos atos de violência e assédio deveriam receber assistência sob a forma de acompanhamento psicológico e outras medidas adequadas para evitar a reincidência e facilitar a reintegração destas pessoas no mundo do trabalho?*

Comentários:

40. *A Recomendação deveria prever que os/as inspetores/as de trabalho deveriam ter como mandato a luta contra a violência e o assédio e estarem habilitados a emitir:*

- (a) *medidas provisórias por incumprimento em casos de violência e assédio; e*
(b) *ordens de interrupção da atividade laboral em casos de violência e assédio ou de perigo iminente e grave de violência e assédio?*

Outros (especificar).

Comentários:

41. *A Recomendação deveria prever que os/as inspetores/as de trabalho deveriam receber formação específica sobre as questões de género para poder detetar e combater a violência e o assédio, os perigos e riscos psicossociais, a violência de género e a discriminação exercida em relação a determinados grupos de trabalhadores e trabalhadoras?*

Outros (especificar).

Comentários:

42. *A Recomendação deveria prever que o mandato dos organismos nacionais responsáveis pelas questões da segurança e saúde no trabalho ou da igualdade e não discriminação, incluindo a igualdade de género, deveria englobar a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho?*

Comentários:

43. *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam reunir e publicar dados estatísticos desagregados por sexo sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero?*

Comentários:

D. Apoio e orientação a nível nacional

44. *A Recomendação deveria prever que as políticas nacionais relativas à segurança e saúde no trabalho, à igualdade e não discriminação, incluindo igualdade de gênero, e a violência de gênero, incluindo a violência contra as mulheres, deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho?*

Comentários:

45. *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam: elaborar, aplicar e divulgar, conforme apropriado:*

- (a) *programas que visam a abordagem de fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo as relações de poder desequilibradas, normas de gênero, normas culturais e sociais, e discriminação?*
- (b) *diretrizes e atividades de formação sobre questões de gênero que ajudem juízes, inspetores/as de trabalho, agentes da polícia e outros funcionários públicos a cumprir o seu mandato no que diz respeito à violência e ao assédio e, por outro lado, ajudem os empregadores a prevenir e a combater a violência e o assédio;*
- (c) *modelos de códigos de práticas, políticas e ferramentas de avaliação de riscos no local de trabalho, de alcance geral ou setorial, para todas as formas de violência e assédio, que tomem em consideração a situação particular dos/as trabalhadores/as que estão expostos de uma forma desproporcional;*
- (d) *a promoção de campanhas de sensibilização que denunciem a inaceitabilidade da violência e do assédio, particularmente da violência de gênero, e que se dirijam às atitudes discriminatórias e à estigmatização dos/as queixosos/as e das vítimas;*
- (e) *planos de estudo que integrem as questões de gênero em todos os níveis do sistema educativo;*
- (f) *programas e material de formação destinados a jornalistas e outros profissionais da comunicação sobre a violência de gênero, as suas causas e fatores de risco subjacentes; e*
- (g) *campanhas destinadas a fomentar locais de trabalho seguros, saudáveis, harmoniosos e livres de violência e assédio?*

Comentários:

46. *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam proporcionar recursos e assistência aos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal e às suas associações, a fim de que possam prevenir e combater a violência e o assédio, incluindo a violência de gênero, na economia informal?*

Comentários:

VI. Problemas específicos

47. *A legislação e as práticas nacionais apresentam especificidades que possam criar dificuldades à aplicação prática do instrumento ou dos instrumentos?*

Comentários:

48. *(Apenas para os Estados federais) Em caso de adoção de um instrumento ou vários instrumentos, poderia esta questão ser objeto de medidas de âmbito federal ou, na sua totalidade ou em parte, de medidas adotadas pelas entidades constitutivas da federação?*

Comentários:

49. *Existem a este respeito outras dificuldades ou questões pertinentes que não estejam contempladas no presente questionário e que seria conveniente tomar em consideração no momento de redigir o instrumento ou os instrumentos?*

Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.

Comentários:

Bibliografia

- Access Economics Pty Ltd., 2004: *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Canberra, Commonwealth da Austrália).
- Addati, L. et al., 2014: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Genebra, OIT).
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), 2002: *O assédio moral no local de trabalho e Violência do trabalho*, Factsheets N.ºs 23 e 24.
- , 2014: *Current and emerging issues in the health-care sector, including home and community care*, relatório do Observatório Europeu dos Riscos (Luxemburgo).
- , 2015: Prémio de Boas Práticas 2014-2015: *Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho*.
- , sem data *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR), 2013: «Ghana's criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane». Disponível em: <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990&LangID=E>.
- American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014: «Workplace violence». Disponível em: <http://www.aets.org/article179.htm> [consultado em 4 de julho de 2016].
- Anónimo, 2006: «Unison demands action on 'culture of violence' against professionals», in *Community Care*, N.º 1623, pág. 12.
- Antai, D., 2011: «Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria», in *BMC Public Health*, Vol. 11.
- Appelbaum, S.H. et al., 2012: «Workplace bullying: Consequences, causes and controls (part two)», in *Industrial and Commercial Training*, Vol. 44, págs. 337-344.
- Associação do Transporte Aéreo Internacional (IATA) 2015: *Guidance on unruly passenger prevention and management*.
- Asuagbor, L., 2016: Status of implementation of the Protocol to the African Charter on Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa, Relatório da magistrada Lucy Asuagbor, Comissária e Relatora Especial para os Direitos das Mulheres em África (Comissão Africana de Direitos Humanos e dos Povos), 60.ª Reunião – Comissão sobre a Condição Jurídica e Social da Mulher, 18 de março de 2016, Nova Iorque. Disponível em: <http://www.peaceau.org/uploads/special-rapporteur-on-rights-of-women-in-africa-presentation-for-csw-implementation.pdf>.

- Baby, M. et al., 2014: «Violence is not part of our job»: A thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experiences of patient assaults from a New Zealand perspective», in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 35, págs. 647-655.
- Baines, D. e Cunningham, I, 2011: «'White knuckle care work': Violence, gender and new public management in the voluntary sector», in *Work, Employment and Society*, Vol. 25, págs. 760-776.
- Banerjee, A. et al. 2012: «Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia», in *Social Science and Medicine*, Vol. 74, págs. 390-398.
- Baxter, J. e Wallace, K, 2009: «Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders' talk», in *Discourse Society*, Vol. 20, N.º 4, págs. 411-429.
- Berdahl, J. e Moore, C, 2006: «Workplace harassment: Double jeopardy for minority women», in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, N.º 2, págs. 426-436.
- Beugré, C. et al., 2006: «Transformational leadership in organizations: An environment-induced model», in *International Journal of Manpower*, Vol. 27, págs. 52-62.
- Bower, M., 1966: *The will to manage: Corporate success through programmed management* (Nova Iorque, McGraw-Hill).
- Bowie, V., 2002: «Workplace violence: A second look», apresentado na Conferência sobre a Prevenção de Delitos organizada pelo Instituto Australiano de Criminologia e o Serviço de Prevenção de Delitos do Departamento do Procurador Geral da Commonwealth, realizada em Sidney nos dias 13 e 13 de setembro de 2002.
- Brown, D. et al., 2016: «The impact of better work: A joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation», documento de trabalho do Instituto de Investigação sobre Questões Laborais da Universidade de Tufts. Disponível em: <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Better-Work-Report-Final-Version-26-R-September-2016.docx>.
- Buckley, C., 2016: «A danger for doctors in China: Patients' angry relatives». Disponível em: http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?_r=0.
- Campbell, C., 2014: «Ethical decision-making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and health-care provider», apresentado na quarta Conferência Internacional sobre Violência do Setor da Saúde.
- Caponecchia, C. e Wyatt, A., 2011: *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees* (Londres, Routledge).
- Cemaloglu, N., 2011: «Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying», in *Journal of Educational Administration*, Vol. 49(5), págs. 495-512.
- Centro de Saúde e Segurança no Trabalho do Canadá (CCOHS), 2016: «Violence in the workplace: OSH answers fact sheets». Disponível em: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7 de abril de 2016].
- Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho (CIF-OIT) e Fundação Fair Wear, 2016: *Kit de Recursos sobre a «Violência de gênero nas cadeias globais de abastecimento»*.

- Chappell, D. e Di Martino, V., 2006: *Violence at work*, terceira edição (Genebra, OIT).
- Cihon, P. e Castagnera, J., 2013: *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning).
- Comissão de Direitos Humanos de Ontário, 2011: *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*. Disponível em: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0>.
- Comissão de Produtividade da Austrália, 2010: «Performance benchmarking of Australian business regulation: Occupational health and safety». Disponível em: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/regulation-benchmarking-ohs/report/ohs-report.pdf> [consultado em 13 de janeiro de 2017].
- Comissão Europeia, 1998: *Sexual harassment in the workplace in the European Union* (Bruxelas).
- , 2015: *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work: Final report* (Bruxelas).
- Comissão Internacional de Saúde no Trabalho (ICOH), Comité Científico de Saúde e Desenvolvimento no Trabalho 2014: *Creating a safe and healthy workplace: A guide to occupational health and safety for entrepreneurs, owners and managers*. Disponível em: http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf.
- Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos, Reino Unido, 2011: *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (Londres).
- Comissão sobre a Igualdade de Oportunidades no Emprego (EEOC), Estados Unidos, 2016: *Relatório dos copresidentes do grupo de trabalho designado pela EEOC para estudar o assédio no local de trabalho*.
- Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (SLIC), 2012: *Psychosocial risk assessment: inspection campaign 2012: Final report*.
- , 2015: *Annual report 2014*.
- Confederação Europeia de Sindicatos (CES), 2012: *Plano de Ação dos CES para a Igualdade entre Mulheres e Homens* (Bruxelas).
- , et al., 2008: *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, Report by the European Social Partners adopted by the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.
- Confederação Sindical Internacional (CSI). 2008a: *Stopping sexual harassment at work: A trade union guide* (Bruxelas).
- , 2008b: *Achieving gender equality: A trade union manual* (Bruxelas).
- , 2014: *Facilitating exploitation: A review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries*, ITUC Legal and Policy Brief (Bruxelas).
- Congresso de Sindicatos Britânicos (TUC), 2016a: *Combating racist abuse in the workplace: A TUC guide to protecting migrant and Black and Minority Ethnic workers from violence, harassment and abuse*.
- , 2016b: *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (Londres).

- Congresso do Trabalho do Canadá, 2015: «Ending violence against women». Disponível em: <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [consultado em 16 de junho de 2016].
- Crenshaw, K., 1989: «Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics», in *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, N.º 1, Artigo 8.
- de Haan, W., 2008: «Violence as an essentially contested concept», in S. Body-Gendrot e P. Spierenburg (eds.): *Violence in Europe: Historical and contemporary perspectives* (Edições Springer), págs. 27-40.
- Denenberg, R e Denenberg, T., 2012: «Workplace violence and the media: The myth of the disgruntled employee», in *Work*, Vol. 42, N.º 1, págs. 5-7.
- Departamento de Justiça dos Estados Unidos, Federal Bureau of Investigation Academy, 2004: *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, VA).
- , Gabinete de Programas de Justiça, 2001: *Violence in the workplace, 1993-99*, Gabinete de Estatística da Justiça *Special Report* (Washington, DC).
- Departamento do Trabalho dos Estados Unidos e Administração de Segurança e Saúde no Trabalho dos Estados Unidos (OSHA). 2002: *OSHA Fact sheet: Workplace violence* (Washington, DC).
- , 2009: *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington, DC).
- , 2010: *OSHA FactSheet: Preventing violence against taxi and for-hire drivers* (Washington, DC).
- , 2011: *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents* (Washington, DC).
- Departamento de Trabalho e da Indústria do Estado de Washington, Divisão de Segurança e Saúde no Trabalho, sem data: *Workplace violence: Awareness and prevention for employers and employees*.
- DeSouza, E. e Cerqueira, E., 2009: «From the kitchen to the bedroom: Frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil», in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 24(8), págs. 1264-1284.
- Dhir, R., 2015: *Indigenous peoples in the world of work in Asia and the Pacific: A status report* (Genebra, OIT).
- Direção de Segurança e Saúde do Reino Unido (HSE), 1995: *Preventing violence to retail staff*.
- , 2002: *Work-related violence case studies: Managing the risk in smaller businesses*.
- , 2006: *Violence at work: A guide for employers* (Londres).
- Disability Rights International (DRI), Guatemala, 2015: «Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System», in «Making it Work Initiative on Gender and Disability Inclusion», agosto de 2015, págs. 10-12.
- Einarsen, S., 2005: «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience», in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Vol. 7-3.

- , e Skogstad, A., 1996: «Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations», in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, págs. 185-201.
- , et al. (eds.), 2003: *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (Londres, Taylor and Francis).
- Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), 2011: *Gender-based violence at the workplace, Report of the Expert Group Meeting organized by UN Women, 12-13 Dec. 2011*. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2012/Executive-Summary-EGM-GBV-Workplace-Feb-21.pdf>.
- , 2012: Estimating the cost of domestic violence against women in Viet Nam (Hanoi).
- Equal Rights Advocates, 2014: *Moving women forward on the 50th anniversary of Title VII of the Civil Rights Act. A three-part series. Part One: Sexual harassment still exacting a heavy toll* (São Francisco).
- EuroCommerce, 2009: *Stop It! Preventing third-party violence in commerce – A toolkit* (Bruxelas).
- EverSafe, 2015: *Workplace Violence and Harassment Training* (Eversafe Media Inc.). Disponível em: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point/> [consultado em 15 de junho de 2016].
- Fair Wear Foundation et al., 2013: *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (ONU Mulheres).
- Faley, R. et al., 1999: «Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the US Army», in *Journal of Business and Psychology*, Vol. 13, págs. 461-484.
- Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), sem data *It's part of our job but it shouldn't be – No to work-related violence* (Londres).
- Ferrante, J., 2015: *Sociology: A global perspective*, nona edição (Cengage Learning).
- Fischinger, P., 2010: «'Mobbing': The German law of bullying», in *Comparative Labour Development and Change* (2008, Vol. 32, n.º 1), págs. 153-184.
- FIU-Ligestilling, sem data: *FIU-Equality Training of elected union representatives for greater equality*. Disponível em: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/FIU-Equality-Training-of-elected-union-representatives-for-greater-equality-1.pdf>.
- Forastieri, V. (ed.), 2012: *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies: Trainer's guide*, segunda edição (Genebra, OIT).
- Fórum Internacional para os Direitos Laborais 2002: *Violence against women in the workplace in Kenya: Assessment of workplace sexual harassment in the commercial agriculture and textile manufacturing sectors in Kenya*.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), 2013: *Physical and psychological violence at the workplace, Foundation Findings* (Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia).
- , 2015: *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin).
- , 2016: *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (Luxemburgo).

- Fundo das Nações Unidas para a População (UNFPA), 2009: *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*.
- Gabinete de Normalização do Quebec e Associação de Normalização do Canadá (Grupo BNQ-CSA), 2013: *Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation* (Norma Nacional do Canadá, Calgary e Ontário).
- Gabinete para a Droga e a Criminalidade das Nações Unidas, 2015: *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Viena, Nações Unidas e Federação Internacional das Sociedades da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho).
- Gamonal, S. e Ugarte, L., 2012: «Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo», apresentado no XX Congresso Mundial de Direito do Trabalho e da Segurança Social (Santiago, Chile).
- Garcia-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, págs. 175-193.
- Gelms, J., 2012: «High-tech harassment: Employer liability under Title VII for employee social media misconduct», in *Washington Law Review*, Vol. 87, pág. 249.
- Giga, S. et al., 2008: «The costs of workplace bullying», trabalho de investigação encomendado pela Dignity at Work Partnership: Unite the Union e o Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- Giunti, A., 2015: «Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno». Disponível em: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [consultado em 16 de junho de 2016].
- Graham, I., 2003: «Mopping up mobbing – legislate or negotiate?», in *Labour Education 2003/4 – Violence at work*, N.º 133, págs. 55-60 (Genebra, OIT).
- Grinberg, E., 2015: «How to make science safer for women», na CNN, 4 de novembro de 2015. Disponível em: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [consultado em 4 de julho de 2016].
- Grupo do Banco Mundial, 2015: *Mulheres, Negócios e o Direito 2016: Alcançar a igualdade* (Washington, DC).
- Heath, R., 2014: «Women’s access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh» in *World Development*, Vol. 57, págs. 32-46. doi:10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Heiskanen, M., 2007: «Violence at Work in Finland; Trends, contents, and prevention», in *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 8, N.º 1, págs. 22-40.
- Herscovis, M.S. e Barling, J. 2010. «Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators», in *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, págs. 24-44.
- Hillis, K., 2013: *Bullying in law enforcement: End the silence*, documento apresentado na sessão XLII da School of Law Enforcement Supervision (Universidade de Arkansas, Little Rock, Estados Unidos).

- Hoel, H. et al., 2014: *The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain* (Manchester Business School, Manchester).
- Holland, K.J. e Cortina, L.M., 2016: «Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women», in M.L. Connerley and J. Wu (eds): *Handbook on well-being of working women* (Dordrecht, Springer), págs. 83-101.
- Holmes, S. e Flood, M., 2013: *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women* (Sydney, White Ribbon).
- Hsiao, P., 2015: «Power harassment: The tort of workplace bullying in Japan», in *UCLA Pacific Basin Law Journal*, Vol. 32, págs. 181-201.
- Human Rights Watch, 2016: *Living in Hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (Nova Iorque).
- Humphrey, S. e Kahn, A., 2000: «Fraternities, athletic teams, and rape», in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 15, N.º 12, págs. 1313-1322.
- Husn, H.A. et al., 2015: *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Genebra, Organização Internacional para as Migrações, em associação com a Walk Free Foundation).
- Hutchinson, M., 2009: «Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility», in *Contemporary Nurse*, Vol. 32, N.º 1-2, págs. 147-155.
- Instituto da Ásia e Pacífico sobre e Violência de Género, sem data: «Gender-based violence: Patriarchy and power». Disponível em: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [consultado em 10 de junho de 2016].
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), 2014: *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia).
- , sem data: *What is gender-based violence?* Disponível em: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [consultado em 10 de junho de 2016].
- Instituto Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, Estados Unidos, 2012: *Home health-care workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta).
- Jacobs, S. et al., 2015: «Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain», in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 26, págs. 393-410.
- Jayaraman, S., 2013: «Living off tips: Restaurant workers campaign for a living wage», Women's Media Center, 2 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [consultado em 8 de junho de 2016].
- Jespersen, A.H. et al., 2015: «Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems», in *Safety Science*, Vol. 84, págs. 201-209.
- Kaplan, B. et al., 2013: «Violence against health care workers», in *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, Vol. 21, págs. 4-10.
- Kelleher, F. et al., 2011: *Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate* (Londres e Paris, Secretariado do Commonwealth).
- Keogh, P. e Byrne, C., 2016: *Crisis, concern and complacency: A study on the extent, impact and management of workplace violence and assault on social care workers* (Social Care Ireland).

- Kimmel, M., 2004: «Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity», in P. Murphy (ed.): *Feminism and masculinities* (Oxford University Press).
- Krug, E. et al., (eds.), 2002: *World report on violence and health* (Genebra, Organização Mundial da Saúde)
- LaMontagne, A. et al., 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*, Vol. 33, N.º 2, págs. 173-179.
- Lampman, C. et al., 2009: «Contrapower harassment in academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention», in *Sex Roles*, Vol. 60, págs. 331-346.
- Larson, C., 2013: «China's female factory workers face widespread sexual harassment», in *China Labour Bulletin* (Hong Kong, China), 11 Dec. 2013.
- Lerouge, L., 2010: «Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives» in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, págs. 109-152.
- , e Naito, S., 2016: «Bullying and law in Japan», in L. Lerouge (ed.): *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Edições Springer).
- Leymann, H., 1990: «Mobbing and psychological terror at workplaces», in *Violence and Victims*, Vol. 5, págs. 119-126.
- Lippel, K., 2016: *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, documento de trabalho n.º 5/2016.
- , and 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/Revue canadienne de santé publique*, Vol. 101, Suplemento 1, págs. S16-22.
- Luo, M., 2016: «An open letter to the woman who told my family to go back to China». Disponível em: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- Mason, G., 2002: *The spectacle of violence: Homophobia, gender and knowledge* (Nova Iorque, Routledge).
- Masselot, A. et al., 2012: *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, rede europeia de peritos jurídicos em igualdade de género (Bruxelas, Comissão Europeia).
- Matulewicz, K. 2015. «Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants», in *Canadian Journal of Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, Vol. 30, págs. 401-419.
- McCann, D., 2005: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series N.º 2 (Genebra, OIT).
- McCurry, J., 2015: «Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work», in *The Guardian* (Londres), 18 de novembro de 2015.
- , 2016: «Death from overwork: Japan's 'karoshi' culture blamed for young man's heart failure». Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.

- McFerran, L., 2016: «Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016». Disponível em: <https://www.wgea.gov.au/completed-australian-research/domestic-violence-workplace-issue-australian-developments-2009-2016>.
- McLaughlin, H. et al., 2012: «Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power», in *American Sociological Review*, Vol. 77, págs. 625-647.
- Melzer, S., 2002: «Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence», in *Journal of Marriage and Family*, Vol. 64, págs. 820-832.
- Milczarek, M., 2010: *Workplace violence and harassment: A European picture*, relatório do Observatório Europeu dos Riscos (Luxemburgo, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)).
- Ministério da Mão-de-Obra, Singapura, 2015: *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Ministério do Trabalho e Segurança Social, Brasil, 2015: *Domestic workers: Rights and duties*.
- Mistry, M. e Latoo, J., 2009: «Bullying: A growing workplace menace», in *British Journal of Medical Practitioners*, Vol. 2, N.º 1, págs. 23-26.
- Mollica, K. e Danehower, C., 2014: «Domestic violence and the workplace: The employer's legal responsibilities», in *Journal of Management and Marketing Research*, Vol. 17, págs. 1-11.
- Monks, C. e Coyne, I., 2011: *Bullying in different contexts* (Cambridge, Cambridge University Press).
- 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, págs. 279-292.
- Nações Unidas. 2010: *Manual de legislação sobre a violência contra as mulheres* (Nova Iorque).
- National Center for Injury Prevention and Control, 2003: *Costs of intimate partner violence against women in the United States* (Atlanta, Centros para o Controle e a Prevenção de Doenças).
- National Sexual Violence Resource Center, 2013: Sexual violence & the workplace, consultar http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf.
- Ness, K., 2012: «Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women'», in *Gender, Work & Organization*, Vol. 19, págs. 654-676.
- Newman, C. 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.
- OIT, 1988: *Igualdade no emprego e na profissão*, Estudos Conjuntos da Comissão de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações, Relatório III (Parte 4B) (Genebra).
- , 1996: *Inquérito especial sobre a igualdade no emprego e na ocupação previsto na Convenção N.º III*, Relatório III (Parte 4B) (Genebra).

- , 2004: *Repertório de Recomendações Práticas sobre a violência no local de trabalho no setor dos serviços e medidas para a combater este fenómeno* (Genebra).
- , 2011a: *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Bangucoque).
- , 2011b: *Sistemas de gestão de SST: Uma ferramenta para a melhoria contínua* (Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho) (Genebra).
- , 2011c: *Repertório de Recomendações Práticas sobre a segurança e a saúde na agricultura* (Genebra).
- , 2012a: *Giving globalization a human face*, Estudo Conjunto sobre as Convenções fundamentais relativas aos direitos no trabalho, à luz da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008, Relatório III (Parte 1B) (Genebra).
- , 2012b: *Ordem de Trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho*, documento GB.316/INS/4 (Genebra).
- , 2013a: *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José).
- , 2013b: *Ordem de Trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho (reunião de 2015 e reuniões posteriores)* documento GB.319/INS/2 (Genebra).
- , 2013c: *Ordem de Trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho: Propostas para a ordem de trabalhos da 103.ª Sessão (2014) e de reuniões posteriores da Conferência Internacional do Trabalho*, documento GB.317/INS/2(Rev.) (Genebra).
- , 2013d: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genebra).
- , 2013e: *Men and masculinities: Promoting gender equality in the world of work*, documento de trabalho (Genebra).
- , 2013f: *Work-related violence and its integration into existing surveys*, documento de sala n.º 7 distribuído na 19.ª Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho (Genebra, 2-11 de outubro de 2013).
- , 2014a: *Ordem de Trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho*, documento GB.322/INS/2 (Genebra).
- , 2014b: *Case study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Genebra, programa Better Work).
- , 2014c: *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio* (Buenos Aires, Bureau da OIT).
- , 2014d: *Atas da 322.ª Sessão do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho*, documento GB.322/PV (Genebra).
- , 2014e: *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, relatório de investigação (Genebra, programa Better Work).
- , 2015a: *Atas da 325.ª Sessão do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho*, documento GB.325/PV (Genebra).
- , 2015b: *Ordem de Trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho (2017-2019)*, documento GB.323/INS/2 (Genebra).

- , 2015c: *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Resultados do projeto PRIDE da OIT* (Genebra).
- , 2016a: Relatório do Diretor-Geral Quinto relatório complementar: Resultado da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, documento GB.328/INS/17/5 (Genebra).
- , 2016b: *Documento de base para o debate da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho (3 a 6 de outubro de 2016)* (Genebra).
- , 2016c: *Relatório Final da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho (Genebra, 3 a 6 de outubro de 2016)*, Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (Genebra).
- , 2016d: *Mulheres no trabalho, Tendências 2016* (Genebra).
- , 2016e: *Emprego e trabalho digno para a paz e a resiliência: Revisão da Recomendação para o Emprego (Transição da Guerra para a Paz), 1944 (n.º 71), Relatório V82)*, Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão (Genebra).
- , 2016f: *Promover uma migração justa*, Estudo Conjunto sobre os instrumentos dos trabalhadores migrantes, Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão (Genebra).
- , et al., 2002: *Diretrizes quadro para abordar a violência no local de trabalho no setor da saúde* (Genebra).
- , sem data «*Violência e stress*». Disponível em: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--en/index.htm> [consultado em 16 de junho de 2016].
- Omari, M. e Paull, M. (eds), 2016: *Workplace abuse, incivility and bullying: Methodological and cultural perspectives* (Nova Iorque, Routledge).
- OMS e Grupo do Banco Mundial, 2011: *World report on disability* (Geneva).
- Organização dos Estados Americanos (EA), 2012: *Segundo Relatório Hemisférico sobre a implementação da Convenção de Belém do Pará*.
- Organização Internacional de Empregadores (OIE) 2014: *Policy brief on women's economic empowerment* (Genebra).
- , sem data: «*Diversity*». Disponível em: <http://www.ioe-emp.org/policy-reas/diversity/>.
- Organização Mundial de Saúde (OMS). 2009: «*Promoting gender equality to prevent violence against women*», in *Violence Prevention: The Evidence* (Genebra).
- , 2016: «*Global plan of action to strengthen the role of the health system within a national multisectoral response to address interpersonal violence, in particular against women and girls, and against children*», disponível em; <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/252276/1/9789241511537-eng.pdf?ua=1>.
- Ozdemir, S. M., 2012: «*An investigation of violence against teachers in Turkey*», in *Journal of Instructional Psychology*, Vol. 39, págs. 51-62.
- Parlamento da Commonwealth da Austrália, Câmara dos Representantes, Comissão Parlamentar Permanente sobre Educação e Emprego, 2012: *Workplace bullying: We just want it to stop* (Canberra).
- Paul, S., 2016: «*Women's labour force participation and domestic violence: Evidence from India*», in *Journal of South Asian Development*, Vol. 11, N.º 2, págs. 224-250.

- Phillips, J. e Vandenbroek, P., 2014: «Domestic, family and sexual violence in Australia: An overview of the issues», in *Parliamentary Library Research Paper Series, 2014-15* (Parlamento da Austrália).
- Pillinger, J., Schmidt, V. e Wintour, N., 2016: *Negotiating for gender equality*, Nota informativa n.º 4 (Genebra, OIT).
- Plankey-Videla, N., 2012: *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Public Broadcasting System, 2003: «A class divided: Introduction». Disponível em: <http://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>.
- Quinlan, M., 2012: «The ‘pre-invention’ of precarious employment: The changing world of work in context» in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 23, págs. 24.
- , 2015: *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series N.º 67 (Genebra, OIT).
- Rasmussen, C.A., Høgh, A. e Andersen, L., 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, págs. 2749-2769.
- Rasmussen, M.B., Hansen, T. e Nielsen, K., 2011: «New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority», in *Safety Science*, Vol. 49, págs. 565-574.
- Rayner, C. et al., 2001: *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).
- Rick, J. e Briner, R., 2000: «Psychosocial risk assessment: Problems and prospects» in *Interpersonal Violence*, Vol. 50, N.º 5, págs. 310-314.
- Riedel, M. e Welsh, M., 2016: *Criminal violence: Patterns, explanations, and interventions* (Nova Iorque, Oxford University Press).
- Rospenda, K. et al., 1998: «Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment», in *Gender and Society*, Vol. 12, págs. 40-60.
- Safe Work Australia, 2016: *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- 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.
- Serviços de Conciliação, Arbitragem e Mediação (ACAS) et al., sem data: *Preventing workplace harassment and violence: Joint guidance implementing a European social partner agreement*. Disponível em: <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- Shallcross, L., 2003: *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector* (Brisbane, Universidade de Griffith).
- Shindondola-Mote, H. e Kalusopa, T., 2011: *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries* (Instituto de Investigação e Políticas Laborais do Congresso de Sindicatos do Gana).
- Sindicato Canadano de Empregados Públicos (CUPE), setor de igualdade, 2013: *Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care*. Disponível em: http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_backgrounder_en.pdf.

- Sociedade Uruguaia de Gestão de Pessoas, sem data: *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, acoso laboral y sexual*.
- Squelch, J. e Guthrie, R., 2010: «The Australian Legal Framework for Workplace Bullying», in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, N.º 1.
- Tiesman, H. et al., 2012: «Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence», in *Annals of Epidemiology*, Vol. 22, págs. 277-284.
- Torres, A. et al., 2016: *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, Policy Brief (Lisboa, Congresso Internacional de Estudos de Género (CIEG), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)).
- Tripathi, R. e Singh, P. (eds), 2016: *Perspectives on violence and othering in India* (Nova Deli, Springer).
- Truskinovsky, Y. et al., 2014: *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, Better Work Discussion Paper Series N.º 14 (Genebra, OIT).
- Tsuno, K. et al., 2015: «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan» in *PLOS One*, Vol. 10.
- Unifor, 2013: *What if we had a women's advocate in all Unifor workplaces?*
- UNISON, 2014: *Domestic violence and abuse: A trade union issue – A UNISON guide* (Londres).
- , 2015: *Gender identity: An introductory guide for trade union reps supporting trans members*. Disponível em: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2015/11/Guide-for-reps-supporting-trans-members-2015.pdf>.
- Universidade de Sheffield, 2012: «Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace». Disponível em: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [consultado em 5 de julho de 2016].
- Van De Griend, K. e Messias, D., 2014: «Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice», in *Sex Roles*, Vol. 71, págs. 33-42.
- van der Plancke, V. (no prelo), «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* (Edições Springer).
- van der Veur, D. et al., 2007: «Gender-based violence», in *Gender matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people* (Budapeste, Conselho da Europa).
- Velázquez, M., 2010: «Spanish code of practice on work-related bullying: Reflections on European law and its impact on a national strategy for labor inspectors», in *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, págs. 185-224.
- Vézina, M. et al., 2011: *Québec 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).

- Wagner, K., Yates, D. ae Walcott, Q., 2012: «Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour», in *Work*, Vol. 42, págs. 107-113.
- Walby, S., 2009: *The cost of domestic violence: Update 2009* (UNESCO e Universidade de Lancaster)
- West, B. et al., 2014: «Cyberbullying at work: In search of effective guidance», in *Laws*, Vol. 3, págs. 598-617.
- Wickramasekara, P., 2015: *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* (Genebra, OIT, Departamento de Migração Laboral).
- Wilson, C. et al. 2011: «Violence against teachers: *Prevalence and consequences*», in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 26, págs. 2353-2371.
- Wlosko, M. et al. 2014: *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultado de investigación finalizada*. Disponível em: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf [consultado em 11 de agosto de 2016].
- Workplace Bullying Institute, 2014: *U.S. Workplace Bullying Survey: February 2014*, Disponível em: http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bayl5.pdf [consultado em 13 de janeiro de 2017].
- Zapf, D. e Gross, C., 2001: «Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension», in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 10, págs. 497-522.
- , e Leymann, H., 1996: «Foreword», in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, págs. 161-164.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO