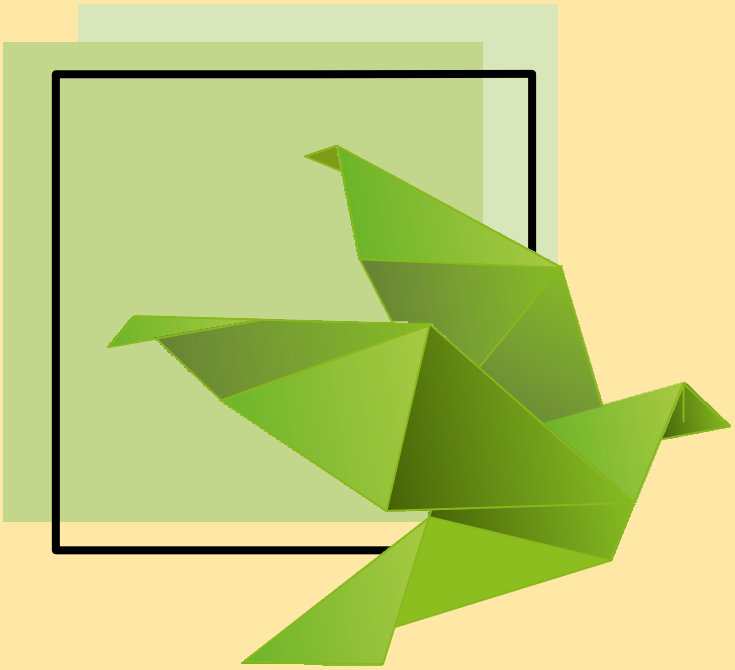
Organização Internacional do Trabalho

Relatório V (2)

Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho



Conferência Internacional do Trabalho

107.ª Sessão, 2018

Conferência Internacional do Trabalho, 107.ª Sessão, 2018

Relatório V (2)

Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Quinto ponto da ordem de trabalhos

***Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra**

Primeira edição 2018

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.

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.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: .www.ilo.org/publns

ÍNDICE

Página

LISTA DE ABREVIATURAS v

INTRODUÇÃO 1

RESPOSTAS RECEBIDAS E COMENTÁRIOS 3

CONCLUSÕES PROPOSTAS 97

ANEXO 105

LISTA DE ABREVIATURAS

Organizações de empregadores e de trabalhadores

	BWI	Internacional dos Trabalhadores da Construção e Madeira
	CSI	Confederação Sindical Internacional
	FIJ	Federação Internacional de Jornalistas
	IDWF	Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos
	IndustriALL	Federação Sindical Internacional
	ISP	Internacional de Serviços Públicos
	ITF	Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes
	IUF	União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins
	OIE	Organização Internacional de Empregadores
Albânia	BSPSH	Associação dos Sindicatos Independentes da Albânia
Angola	UNTA	União Nacional dos Trabalhadores Angolanos
Antígua e Barbuda	ABPSA	Associação para a Administração Pública de Antígua e Barbuda
Argentina	APOC	Associação do Pessoal dos Organismos de Controlo
	AEFIP	Associação de Empregados Fiscais e Receitas Públicas
	CTAA	Central de Trabalhadores da Argentina Autónoma
	CGT-RA	Confederação Geral do Trabalho da República da Argentina
	UEJN	Sindicato dos Funcionários Judiciais
Austrália	ACCI	Câmara de Comércio e Indústria da Austrália
	ACTU	Conselho Australiano de Sindicatos
Áustria	BAK	Câmara Federal do Trabalho
	IV	Federação das Indústrias Austríacas
	WKÖ	Câmara Federal de Economia da Áustria
Barém	GFBTU	Federação Geral de Sindicatos do Barém
Bangladeche	BJSD	Bangladesh Jatyatabadi Sramik Dal
	BJSL	Liga Jatiya Sramik do Bangladeche
	BLF	Federação de Trabalhadores do Bangladeche

Barbados	NUPW	União Nacional dos Trabalhadores Públicos
Bielorrússia	BKDP	Congresso dos Sindicatos Democráticos da Bielorrússia
Bélgica	CGSLB	Confederação Geral dos Sindicatos Livres da Bélgica
	CSC	Confederação dos Sindicatos Cristãos
	FGTB	Federação Geral do Trabalho da Bélgica
Brasil	CONTRATUH	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade
	CUT	Confederação Única dos Trabalhadores
	UGT	União Geral de Trabalhadores
Bulgária	CITUB	Confederação de Sindicatos Independentes da Bulgária
Burquina Faso	CNTB	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Burquina Faso
	CSB	Confederação Sindical do Burquina Faso
Burundi	CSB	Confederação de Sindicatos do Burundi
Camarões	CCT	Confederação do Trabalho dos Camarões
	CSAC	Confederação de Sindicatos Autónomos dos Camarões
Canadá	CLC	Congresso do Trabalho do Canadá
Chade	UST	União de Sindicatos do Chade
Chile	CUT	Confederação Sindical Única do Chile
Colômbia	CGT	Confederação Geral do Trabalho
	CTC	Confederação dos Trabalhadores da Colômbia
	CUT	Confederação Única dos Trabalhadores da Colômbia
Comores	CTTC	Confederação das Trabalhadoras e Trabalhadores das Comores
Ilhas Cook	CIWA	Associação dos Trabalhadores das Ilhas Cook
Costa Rica	CSJMP	Confederação Social Juanito Mora Porras
	CTRN	Confederação dos Trabalhadores Rerum Novarum
	CUT	Confederação Unitária dos Trabalhadores
	FENATSEA	Federação Nacional dos Trabalhadores do Setor Autónomo
	FEREPRODIS	Federação Rede Pró-Pessoas com Deficiência
Costa do Marfim	UGTCI	União Geral dos Trabalhadores da Costa do Marfim
Chipre	OEB	Federação dos Empregadores e Industriais do Chipre
	PEO	Federação Pan-Cipriota do Trabalho
República Checa	CMKOS	Confederação Sindical da República Checa e da Morávia
República Democrática do Congo	CSC	Confederação Sindical da República Democrática do Congo

Dinamarca	DA	Confederação dos Empregadores Dinamarqueses
	LO	Confederação Dinamarquesa de Sindicatos
República Dominicana	CASC	Confederação Autónoma dos Sindicatos dos Trabalhadores
	CNTD	Confederação Nacional dos Trabalhadores da República Dominicana
	CNUS	Confederação Nacional da Unidade Sindical
	FENAMUTRA	Federação Nacional de Mulheres Trabalhadoras
Equador	CEDOCUT	Confederação das Organizações de Classe Unitária dos Trabalhadores do Equador
El Salvador	CATS	Confederação Autónoma dos Trabalhadores de El Salvador
	CNTS	Confederação Nacional dos Trabalhadores de El Salvador
Estónia	ETK	Confederação dos Empregadores da Estónia
Fiji	FTUC	Congresso dos Sindicatos das Fiji
França	CGT	Confederação Geral do Trabalho
	CGT–FO	Confederação Geral do Trabalho – Força Operária
Gabão	COSYGA	Confederação Sindical do Gabão
	FLETAIG	Federação Livre Empresarial dos Trabalhadores (as) da Agroindústria do Gabão
	USYTZPOG	União dos Sindicatos e dos Trabalhadores das Zonas Portuárias do Gabão
Geórgia	GEA	Organização de Empregadores da Geórgia
	GTUC	Confederação Sindical da Geórgia
Alemanha	BDA	Confederação Patronal Alemã
	DGB	Confederação Sindical Alemã
	NGG	Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação e Afins
Gana	GTPCWU	Sindicato Geral dos Trabalhadores dos Transportes, Produtos Petrolíferos e Químicos
	TUC	Congresso dos Sindicatos do Gana
Grécia	GSEE	Confederação Geral do Trabalho da Grécia
Guatemala	CGTG	Confederação Geral dos Trabalhadores da Guatemala
	CUSG	Confederação de Unidade Sindical da Guatemala
	FESTRAS	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura e Afins
	UNSITRAGUA Histórica	União Sindical dos Trabalhadores da Guatemala
Guiné	CNTG	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Guiné
Haiti	CTH	Confederação dos Trabalhadores do Haiti
Hong Kong, China	HKCTU	Confederação dos Sindicatos de Hong Kong

Índia	HMS	Hind Mazdoor Sabha
	INTUC	Congresso Nacional dos Sindicatos da Índia
	SEWA	Associação de Mulheres Trabalhadoras Independentes
Indonésia	KSBSI	Confederação Sindical da Prosperidade da Indonésia
	KSPI	Confederação Sindical da Indonésia
Iraque	GFITU	Federação Geral de Sindicatos do Iraque
Israel	Histadrut	Federação Geral do Trabalho de Israel
Itália	CGIL	Confederação Geral Italiana do Trabalho
	Confcommercio	Confederação Geral Italiana das Empresas, Profissões e Trabalho Independente
	UIL	União Italiana do Trabalho
Japão	JTUC-RENGO	Confederação Sindical Japonesa
	Keidanren	Federação dos Negócios do Japão
Jordânia	FITU-J	Federação Sindical Independente da Jordânia
Cazaquistão	FPRK	Federação de Sindicatos da República do Cazaquistão
Quénia	COTU	Organização Central dos Sindicatos
	KUCFAW	União dos Trabalhadores da Alimentação e Afins do Quénia
	KUSPAW	União dos Trabalhadores das Plantações de Cana-de-Açúcar e Afins do Quénia
	KUDHEIHA	União dos Trabalhadores Domésticos, de Hotelaria, Instituições Educativas, Hospitais e Afins do Quénia
Quirguistão	FTU	Federação de Sindicatos
	NCEKR	Confederação Nacional de Empregadores da República Quirguiz
Letónia	LBAS	Confederação Sindical Livre da Letónia
Líbano	ALI	Associação dos Industrialistas do Líbano
Lituânia	LPSK	Confederação Sindical da Lituânia
Luxemburgo	FEDIL	Federação Empresarial do Luxemburgo
	LCGB	Confederação dos Sindicatos Cristãos do Luxemburgo
	OGBL	Confederação Sindical Independente do Luxemburgo
Maláui	CIAWU	Sindicato dos Trabalhadores Comerciais, Industriais e Afins
	HFPCWU	União dos Trabalhadores de Hotelaria, Processamento de Alimentos e Restauração
	MCTU	Congresso dos Sindicatos do Maláui
Malásia	MTUC	Congresso dos Sindicatos da Malásia

Mauritânia	CGTM	Confederação Geral dos Trabalhadores da Mauritânia
	CLTM	Confederação Livre dos Trabalhadores da Mauritânia
	SNTIA	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Agroalimentar
México	CAT	Confederação Autêntica dos Trabalhadores
	CONCAMIN	Confederação de Câmaras da Indústria do México
	COPARMEX	Confederação Patronal da República Mexicana
	CROC	Confederação Revolucionária dos Trabalhadores e Camponeses
	CROM	Confederação Regional dos Trabalhadores do México
	CTM	Confederação dos Trabalhadores do México
	UNT	União Nacional de Trabalhadores
República da Moldávia	MOLDSIND-COOPCOMERT	Federação de Sindicatos no Domínio da Cooperação do Consumidor, do Comércio e das Empresas
	CNSM	Confederação Nacional de Sindicatos da Moldávia
	SindLUCAS	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Restauração Pública, Sociedade Cooperativa dos Consumidores, Serviços de Restauração e Hotelaria
Mongólia	CMTU	Confederação dos Sindicatos da Mongólia
Montenegro	CTUM	Confederação de Sindicatos do Montenegro
	MEF	Federação dos Empregadores do Montenegro
	UFTUM	União de Sindicatos Livres do Montenegro
Marrocos	UGTM	União Geral dos Trabalhadores de Marrocos
Nepal	ANTUF	Federação de Todos os Sindicatos do Nepal
	NTUC	Congresso dos Sindicatos do Nepal
Países Baixos	CNV	Federação Nacional dos Sindicatos Cristãos
	FNV	Confederação Sindical dos Países Baixos
	VCP	Federação dos Sindicatos dos Profissionais
Nova Zelândia	BusinessNZ	Negócios Nova Zelândia
	NZCTU	Conselho de Sindicatos da Nova Zelândia
Nicarágua	FESITUN	Federação de Sindicatos do Trabalhadores Universitários da Nicarágua
Níger	CNT	Confederação do Trabalho do Níger
	SNTIN	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria do Níger
Nigéria	NLC	Congresso do Trabalho da Nigéria
Omã	GFOTU	Federação Geral de Sindicatos de Omã
Paquistão	EFP	Federação de Empregadores do Paquistão
	PWF	Federação de Trabalhadores do Paquistão

Panamá	CONATO	Conselho Nacional de Trabalhadores Organizados
	CONUSI	Confederação Nacional de Unidade Sindical Independente
	CTRP	Confederação dos Trabalhadores da República do Panamá
Paraguai	CUT-A	Central Unitária de Trabalhadores - Autêntica
Peru	CATP	Central Autónoma de Trabalhadores do Peru
	CGTP	Confederação Geral de Trabalhadores do Peru
	CUT	Central Unitária de Trabalhadores
Filipinas	FFW	Federação dos Trabalhadores Livres
	TUCP	Congresso dos Sindicatos das Filipinas
Polónia	NSZZ Solidarność	Sindicato Independente de Autogestão «Solidariedade»
República da Coreia	FKTU	Federação dos Sindicatos da República da Coreia
	KEF	Federação dos Empregadores da República da Coreia
Roménia	BNS	Bloco Nacional Sindical
Ruanda	COTRAF	Congresso do Trabalho e Fraternidade dos Trabalhadores
Santa Lúcia	SLEF	Federação dos Empregadores de Santa Lúcia
Senegal	CNP	Conselho Nacional de Empregadores
	CNTS	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Senegal
	SYGAS	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Restauração e Associados do Senegal
	UDTS	União Democrática dos Trabalhadores do Senegal
Serra Leoa	SLLC	Congresso Laboral de Serra Leoa
Singapura	SNEF	Federação Nacional dos Empregadores de Singapura
	SNTUC	Congresso Nacional dos Sindicatos de Singapura
África do Sul	BUSA	Unidade de Negócios da África do Sul
	COSATU	Congresso dos Sindicatos Sul-Africanos
	SACCAWU	Sindicato dos Trabalhadores Comerciais, de Restauração e Afins da África do Sul
Espanha	CCOO	Confederação Sindical das Comissões Operárias
	CEOE	Confederação Espanhola de Organizações Empresariais
	UGT	União Geral de Trabalhadores
Sri Lanca	CWC	Congresso dos Trabalhadores do Ceilão
	JSS	Jathika Sevaka Sangamaya
	SLNSS	Nidahas Sewaka Sangamaya do Sri Lanca
Suriname	Ravaksur	Conselho das Confederações Sindicais do Suriname
Suécia	HRF	Sindicato dos Trabalhadores de Restauração e Hotelaria
Suíça	USS	Federação de Sindicatos da Suíça

República Unida da Tanzânia	TUCTA	Congresso dos Sindicatos da Tanzânia
Tunísia	UGTT	União Geral Tunisina do Trabalho
Turquia	HAK-IS	Confederação dos Sindicatos Turcos
	KESK	Confederação dos Sindicatos dos Funcionários Públicos
	TISK	Confederação Patronal Turca
Uganda	NOTU	Organização Nacional dos Sindicatos
Ucrânia	FPPMSPU	Federação de Sindicatos das Pequenas e Médias Empresas da Ucrânia
Reino Unido	TUC	Congresso dos Sindicatos Britânicos
Estados Unidos	AFL-CIO	Federação Americana do Trabalho e Congresso de Organizações Industriais
	USCIB	Conselho dos Estados Unidos para os Negócios Internacionais
Estados Unidos e Canadá	SEIU	Sindicato Internacional dos Funcionários de Serviços
	UFCW	Sindicato Internacional dos Trabalhadores da Alimentação e Comércio Unidos
	USW	Sindicato dos Metalúrgicos Unidos
Uruguai	CNCS	Câmara Nacional de Comércio e Serviços do Uruguai
	PIT-CNT	Plenário Intersindical de Trabalhadores – Convenção Nacional de Trabalhadores
República Bolivariana da Venezuela	CTASI	Central de Trabalhadores Aliança Sindical Independente
	CTV	Confederação de Trabalhadores da Venezuela
Zimbabué	EMCOZ	Confederação de Empregadores do Zimbabué
	FFAWUZ	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Alimentação e Afins do Zimbabué
	ZCTU	Congresso dos Sindicatos do Zimbabué
	ZDAWU	Sindicato dos Trabalhadores Domésticos e Associados do Zimbabué

Outras abreviaturas

BIT	*Bureau*/ Internacional do Trabalho
CEACR	Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
LGBTI	Lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais e intersexuais
ONU	Organização das Nações Unidas

INTRODUÇÃO

Na sua 325.ª Sessão (outubro-novembro de 2015), o Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho decidiu inscrever na ordem de trabalhos da 107.ª Sessão (junho de 2018) da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) um ponto sobre a «Violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho». [1]

Em conformidade com a alínea 1) do Art.º 39.º do Regulamento da Conferência, o *Bureau* preparou um relatório preliminar (Relatório V (1)) que estabelece a legislação e a prática em diferentes países, em conjunto com um questionário enviado aos Estados-Membros em maio de 2017. [2] Foi solicitado aos Estados-Membros que expressassem a sua opinião até 22 de setembro de 2017, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores. Esta consulta é obrigatória para os Estados-Membros que ratificaram a Convenção (N.º 144) relativa às Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976.

Um total de 85 governos enviou as suas respostas ao *Bureau*, sendo que 50 indicaram que as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores tinham sido consultadas. Os governos de diversos Estados-Membros enviaram as respostas das organizações de trabalhadores e de empregadores separadamente ou em conjunto com as suas próprias respostas. Em alguns casos, as respostas foram recebidas pelo *Bureau* diretamente destas organizações. Foram também recebidas respostas diretamente da Organização Internacional de Empregadores (OIE) e da Confederação Sindical Internacional (CSI), assim como da Internacional de Serviços Públicos (ISP), Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWF), IndustriALL, Federação Internacional de Jornalistas (FIJ), Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (IUF) e do Sindicato Internacional dos Trabalhadores da Alimentação e Comércio Unidos (UFCW). No seu conjunto, no momento de elaboração do presente relatório, o *Bureau* tinha recebido respostas de 85 governos, 179 organizações de trabalhadores e 29 organizações de empregadores. Foram também recebidas respostas do Conselho Nacional para a Educação e Desenvolvimento dos Trabalhadores Dattopant Thengadi (DTMBWED) e de outras partes interessadas, incluindo organizações da sociedade civil como a CARE International, a Oxfam International, o Observatório de Ação Internacional dos Direitos das Mulheres (IWRAW), o Comité Internacional para os Direitos dos Trabalhadores do Sexo na Europa (ICRSE), a Rede Mundial de Projetos de Trabalho Sexual (NSWP) e a Rede Europeia para a Promoção dos Direitos e da Saúde entre os Trabalhadores do Sexo Migrantes (TAMPEP). As suas respostas foram registadas, mas não foram incluídas no presente relatório.

Na sua 325.ª Sessão (outubro-novembro de 2015), o Conselho de Administração também concordou com a realização de uma Reunião Tripartida de Peritos sobre a Violência contra as Mulheres e os Homens no Mundo do Trabalho, a fim de fornecer orientações com base nas quais o Conselho de Administração analisaria, na sua 328.ª Sessão (outubro-novembro de 2016), os trabalhos preparativos para o primeiro debate sobre os possíveis instrumentos da Conferência. [3]

---

1 BIT: *Atas da 325.ª Sessão do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho*, GB.325/PV, parágrafo 33(a).

2 BIT: *‚Ending violence and harassment against women and men in the world of work* Relatório V(1), CIT, 107.ª Sessão, Genebra, 2018.

3 GB.325/PV, *op. cit.*, parágrafo 33(b).

A Reunião Tripartida de Peritos, que foi realizada de 3 a 6 de outubro de 2016, em Genebra, produziu um conjunto de conclusões, cuja publicação e divulgação foi autorizada posteriormente pelo Conselho de Administração na sua 328.ª Sessão (outubro-novembro de 2016). De acordo com essas conclusões, os peritos propuseram substituir o termo «violência» por «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». [4] Adicionalmente a estas conclusões, o *Bureau* preparou um relatório sobre a Reunião. [5]

O presente relatório e as Conclusões propostas foram preparados com base nas respostas recebidas dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores, cujo conteúdo é disponibilizado nas páginas seguintes. Os comentários do *Bureau* são apresentados imediatamente após as respostas a cada questão. As Conclusões propostas são incluídas no final do relatório. Na preparação do relatório e das Conclusões propostas, o *Bureau* também tomou em consideração as contribuições e as opiniões expressas durante a Reunião Tripartida de Peritos supramencionada.

[4] OIT: *Relatório do Diretor-Geral: Quinto relatório complementar: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5, parágrafo 12 e Anexo I, parágrafo 33.

[5] OIT: *Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Genebra, 3 a 6 de outubro de 2016)* GB.329/INS/INF/3 (disponível em inglês, francês e espanhol).

RESPOSTAS RECEBIDAS E COMENTÁRIOS

A presente secção apresenta o conteúdo das respostas recebidas dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores relativamente ao questionário contido no Relatório V(1). Cada questão é reproduzida conforme foi apresentada no questionário e é seguida pelo número de respostas recebidas, agrupadas em conformidade com a respetiva natureza (afirmativa, negativa ou outra). As respostas foram classificadas como «outra» quando não eram claramente afirmativas nem negativas ou quando as ideias expressas eram diferentes das propostas na questão. [6] Nos casos em que as respostas foram qualificadas ou esclarecidas por comentários, o conteúdo dos mesmos é resumido. Devido a limitações de espaço, foi apenas resumida uma amostra das respostas após cada questão e, quando possível, agruparam-se as respostas semelhantes. Os comentários que apenas reafirmaram ou responderam negativamente a uma premissa contida na questão sem adicionar outros pontos, não foram reproduzidos. Algumas respostas com informações detalhadas sobre contextos nacionais específicos não foram reproduzidas no presente relatório.

Tendo em conta as restrições quanto à extensão dos relatórios das Conferências, ao invés de reproduzir, após cada questão, a lista dos mandantes que responderam «sim», «não» ou «outras», esta informação é apresentada sob a forma de tabela no anexo ao presente relatório. Adicionalmente, em lugar de reproduzir, para cada questão, os nomes das organizações de trabalhadores que responderam de forma igual ou semelhante, é apresentado um resumo das respostas como uma resposta consolidada. As organizações de trabalhadores que colaboraram desta forma são as seguintes: ACTU, ANTUF, BJSD, BJSL, BKDP, BLF, BNS, BWI, CASC, CATP, CCOO, CGSLB, CGT (França), CGIL, CGTM, CGTP, CIAWU, CITUB, CIWA, CNT (Níger), CNTD, CNTS (Senegal), CNUS, CNV, CONATO, CONUSI, CSAC, CSB (Burquina Faso), CSI, CSJMP, CTASI, CTTC, CTUM, CTRN, CTRP, CUSG, CUT (Brasil), CUT (Costa Rica), CUT (Peru), CUT-A (Paraguai), CWC, DGB, FENATSEA, FEREPRODIS, FGTB, FIJ, FLETAIG, FKTU, FNV, GFITU, GSEE, HAK-IS, HFPCWU, Histadrut, HKCTU, HMS, HRF, IDWF, IndustriALL, INTUC, ITF, IUF, JSS, JTUC-RENGO, KESK, KSPI, LBAS, LCGB, LPSK, MCTU, MTUC, NGG, NLC, NSZZ, NTUC, NZCTU, OGBL, PWF, Ravaksur, SACCAWU, SEIU, SEWA, SindLUCAS, SLLC, SNTIA, SNTIN, TUC (Reino Unido), TUCTA, UFCW, UGT (Espanha), UGTCI, UGTT, UNTA, USS, UST e VCP.

A estrutura das Conclusões propostas foi ajustada face às respostas dos mandantes tripartidos. Foram também realizadas algumas adaptações linguísticas e editoriais de forma a alinhar as versões em inglês e francês das Conclusões propostas, tomando em consideração a terminologia utilizada nas respetivas Convenções e Recomendações da OIT. As respostas ao questionário e o relatório da Reunião Tripartida de Peritos também foram tidos em consideração na redação das Conclusões propostas, a fim de elaborar uma Convenção e uma Recomendação.

[6] Para as questões com diversas subsecções, nas quais os inquiridos não concordaram nem discordaram totalmente com todas as subsecções, as respostas também foram registadas como «outra».

1. OBSERVAÇÕES GERAIS

Para além de fornecerem comentários a questões específicas apresentadas no questionário, alguns inquiridos forneceram observações gerais sobre diversas questões como, por exemplo, a importância de um instrumento ou de vários instrumentos.

Diversos governos destacaram que o título proposto do instrumento ou dos instrumentos, «Violência e assédio contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho», pode ser problemático uma vez que o seu âmbito não é suficiente para abranger a diversidade de género existente nos Estados-Membros, tendo sugerido remover o termo «contra as mulheres e os homens», de forma a alterar o título para «Violência e assédio no mundo do trabalho».

Um comentário recorrente realizado pelos governos e as organizações de trabalhadores e de empregadores foi que as disposições do instrumento ou instrumentos propostos devem ser adaptáveis e consistentes com as prioridades, especificidades e circunstâncias nacionais. Também expressaram que estas disposições devem ter em consideração os recursos disponíveis e as capacidades nacionais. Do mesmo modo, diversos governos e organizações de empregadores indicaram que o instrumento ou instrumentos propostos devem ser suficientemente flexíveis para abranger e reforçar os mecanismos nacionais relevantes já implementados. Nas situações em que foram expressas preocupações relativamente ao facto de o texto da Convenção proposta ser demasiado prescritivo, esta questão foi abordada nos comentários do *Bureau* para as questões correspondentes. No que respeita esta mesma preocupação expressa relativamente ao texto da Recomendação proposta, é pertinente assinalar que uma Recomendação não representa qualquer obrigação e é elaborada considerando que os Estados irão aplicá-la conforme for adequado às suas circunstâncias.

Outra preocupação recorrente expressa pelas organizações de empregadores e por alguns governos prende-se com a falta de controlo por parte dos empregadores para evitar a violência fora dos locais e das circunstâncias que se encontram sob o seu controlo direto. Importa salientar que, ao abrigo das Conclusões propostas, as obrigações dos empregadores se limitam à adoção de medidas específicas para evitar a violência e o assédio. Nenhuma pessoa ou organização pode garantir que a violência e o assédio não acontecem, porém, como demonstrado numa abordagem de segurança e saúde no trabalho, podem ser adotadas medidas para prevenir a violência e o assédio em circunstâncias relacionadas com o mundo do trabalho, quer estejam ou não sob o controlo direto do empregador.

Apesar de concordarem com uma definição geral de violência e assédio, vários países questionaram de que forma a definição pode ser aplicada ao contexto nacional, sobretudo em matéria de ações judiciais criminais. É importante recordar que o Relatório V(1) apresentou as diversas abordagens para a definição e proteção contra várias formas de violência e assédio no mundo do trabalho. Nas Conclusões propostas, são identificados os elementos principais de uma definição de violência e assédio e, de acordo com esses parâmetros, deve ser a legislação nacional a definir as várias formas de violência e assédio, a fim de abordar as especificidades nacionais. De igual modo, as obrigações atribuídas aos Estados-Membros ao abrigo das Conclusões propostas são suficientemente amplas para permitir uma certa flexibilidade no modo como as várias formas de violência e assédio são abordadas, desde que tal seja realizado eficazmente.

Relativamente às questões que incluíam listas, algumas respostas salientavam que as mesmas deveriam ser consideradas indicativas e não exaustivas. O *Bureau* pretende clarificar que as listas não pretendem ter um caráter exaustivo. Na sequência das práticas estabelecidas, as Convenções e as Recomendações internacionais do trabalho utilizam o verbo «incluir» ou os termos «incluindo», «como, por exemplo» ou «nomeadamente» para apresentar uma lista não exaustiva de pontos ou considerações. Assim sendo, os termos «incluindo», «que inclui» ou «deve incluir» no texto, sempre que apresentados nas Conclusões propostas, devem entender-se como uma referência a uma lista não exaustiva.

Um tema recorrente entre os governos e as organizações de trabalhadores e de empregadores foi a necessidade de lidar especificamente com a violência de género e, ao mesmo tempo, integrar as questões de género através de uma abordagem intersectorial no instrumento ou instrumentos. O Governo da Bélgica esclareceu que para integrar as questões de género é necessário perguntar, relativamente a todas as disposições no presente instrumento: «Qual o impacto nas mulheres (e nos homens)?»

Vários governos expressaram a necessidade de abordar formas mais específicas de violência de género, incluindo assédio sexual e perseguição, à medida que ocorrem ou causam impacto no mundo do trabalho. A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores apoia a inclusão de uma referência à violência doméstica no instrumento ou nos instrumentos propostos e diversos inquiridos, incluindo os que apoiam a resposta consolidada dos trabalhadores, propuseram especificamente a sua inclusão em ambos os instrumentos. Muitos inquiridos destacaram o impacto que a violência doméstica pode ter no mundo do trabalho e debruçaram-se sobre as diversas formas em que o trabalho pode ser um fator de prevenção e proteção na vida das vítimas, dado que, frequentemente, o local de trabalho proporciona um afastamento temporário da situação violenta e pode ser um local onde a violência é identificada.

Ao longo do questionário, alguns inquiridos expressaram diversas opiniões sobre a extensão dos efeitos do instrumento ou dos instrumentos para além do local de trabalho e sobre a consequente intersecção entre o direito do trabalho, civil e penal que tal implicaria.

2. RESPOSTAS E COMENTÁRIOS SOBRE O QUESTIONÁRIO

I. Forma do instrumento internacional ou dos instrumentos internacionais

Questão 1 *Deveria a Conferência Internacional do Trabalho adotar um ou vários instrumentos Sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho?*

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 79

Não: 0

Outras: 4

Comentários

Bulgária, Eslovénia, Gana, Jamaica, República Checa: Não existe uma definição de violência e assédio no trabalho universalmente aceite. A OIT possui diversos instrumentos importantes para o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, mas não tem um instrumento totalmente dedicado a este problema e que contenha uma definição.

França: Os seres humanos não são um produto e os seus direitos fundamentais devem ser protegidos, o primeiro dos quais é o direito a um mundo do trabalho livre de violência e num ambiente seguro, que garanta a preservação da dignidade, a proteção da segurança física e a manutenção da capacidade de trabalho.

Alemanha: Dado o quadro jurídico das NU e da OIT existentes, o problema da violência e do assédio não é a falta de legislação, mas a implementação dos instrumentos existentes.

Países Baixos: A OIT pode começar por descrever e divulgar as experiências dos países que já têm experiência no domínio da proteção contra a violência e o assédio no trabalho.

Peru: É necessário adotar instrumentos relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho, com ênfase em: (i) igualdade de género e as suas diferentes manifestações no acesso, permanência e saída de um emprego; (ii) violência doméstica e o seu impacto no mundo do trabalho; (iii) assédio sexual no trabalho; e (iv) *mobbing*, uma vez que a violência e o assédio devem ser abordados de forma integral.

Polónia: A violência no trabalho é um fenómeno multifacetado e muito complexo que pode apresentar diversas formas. A violência e o assédio de género no trabalho constituem uma violação dos direitos humanos e da dignidade, e são contrários à necessidade de garantir condições de trabalho justas e seguras. Qualquer manifestação de violência deve ser eliminada, e deve ser garantido o mesmo tratamento e acesso a medidas de apoio aos empregados.

Suíça: É adequado o estabelecimento de um ou mais instrumentos para integrar as questões de género ao nível do trabalho, para fornecer maior proteção, sobretudo considerando a crescente proporção de mulheres no mercado de trabalho, e para desenvolver esforços de sensibilização relativamente aos riscos de assédio resultantes das novas tecnologias.

Tunísia: Este fenómeno tornou-se mais comum, afeta ambos os géneros e tem consequências na sociedade e na vida das vítimas e das suas famílias.

Reino Unido: A violência contra as mulheres e as raparigas é uma das violações dos direitos humanos mais endémicas do mundo.

Empregadores

Número total de respostas: 26

Sim: 13

Não: 10

Outras: 3

Comentários

OIE: O problema da violência persistente no trabalho existe porque as normas e regulamentações em vigor não são devidamente aplicadas ou implementadas, podendo necessitar de atualização. O conhecimento da OIT também pode ser utilizado eficazmente para desenvolver esforços de sensibilização, promover uma maior compreensão sobre o assunto e promover a mudança, o que terá um impacto mais abrangente do que as normas. É necessário refletir sobre o valor adicional de uma ação por parte da OIT na resolução do problema da violência no trabalho unicamente através das normas.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 177

Não: 0

Outras: 1

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Praticamente todos os governos e organizações de trabalhadores e uma maioria simples de organizações de empregadores estão a favor da adoção de um ou vários instrumentos por parte da Conferência. Entre os inquiridos contabilizados como «não» ou «outra», a maioria indicou que poderia considerar ou apoiar a adoção de um ou vários instrumentos se a Conferência assim o decidisse. Forneceram as respetivas respostas ao questionário com base nesta premissa.

Diversos governos concordam que, apesar de as várias normas internacionais do trabalho da OIT fazerem referência a diferentes formas de violência e de assédio, nenhuma define estas formas e nenhum instrumento internacional aborda as questões da violência e do assédio no mundo do trabalho de modo abrangente. Vários governos também destacam que é necessário criar um ou mais instrumentos globais para proteção contra a violação dos direitos humanos.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe que a Conferência Internacional do Trabalho adote um ou vários instrumentos relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho.

Questão 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?

Governos

Número total de respostas: 85

(a) uma Convenção

Sim: 2

(b) uma Recomendação

Sim: 30

Comentários

Austrália: Se forem necessárias cláusulas vinculativas e não vinculativas no instrumento, a Austrália recomenda o desenvolvimento de dois instrumentos distintos: uma Convenção e a respetiva Recomendação.

Áustria: A Recomendação fornece aos Estados-Membros alguma margem na respetiva implementação. As questões mencionadas no questionário relativamente a uma possível Convenção devem ser combinadas numa Recomendação.

Barém: Começar com uma Recomendação definirá um modelo de referência e permitirá aos Estados-Membros compreender melhor como lidar com este fenómeno. Posteriormente, é possível pensar em adotar um instrumento vinculativo.

Bulgária: Ao contrário de uma Convenção, que será vinculativa apenas para as partes que a ratificarem, uma Recomendação apelará a todos os Estados-Membros da OIT.

Bulgária, Estónia: Uma Recomendação pode ser mais específica e oferecer uma melhor orientação aos Estados-Membros.

Dinamarca: Nesta fase, a Dinamarca tem preferência por uma Recomendação autónoma, uma vez que este questionário indica que o conteúdo de uma Convenção seria demasiado detalhado e não ratificável. A resposta da Dinamarca deve ser lida neste sentido.

Dinamarca, Islândia, Noruega: O nível de proteção e as obrigações devem ser mantidos a um nível mais realista para evitar que o número de ratificações alcançado seja reduzido. Tal não seria apenas uma oportunidade perdida, mas também contraproducente para a OIT e a sua função normativa.

Espanha: Uma Recomendação é flexível e permite o esclarecimento necessário em matéria de conceitos e áreas de ação.

(c) uma Convenção complementada por uma Recomendação, que revistam a forma de dois instrumentos independentes, ou um único instrumento com disposições vinculativas e não vinculativas?

Sim: 48

Comentários

África do Sul, Argentina, Bélgica, Omã, Peru, Trindade e Tobago: Deve criar-se um único instrumento com disposições vinculativas e não vinculativas.

Bélgica: Parece necessária uma Convenção para incentivar os Estados-Membros a combater eficazmente a violência e o assédio no trabalho.

Canadá, Costa Rica, Equador, Índia, Indonésia, México, Namíbia, Paraguai, Portugal, Roménia, Senegal, Uruguai, Zimbabué: Dois instrumentos distintos: uma Convenção-Quadro complementada por uma Recomendação que forneça diretrizes mais detalhadas para o desenvolvimento de legislação, políticas e estratégias e que aborde aspetos operacionais e interpretativos para a implementação efetiva da Convenção.

Chile: Adotar os dois tipos de instrumentos garante a possibilidade de os Estados que não ratificarem a Convenção terem uma Recomendação que serve de base para as alterações normativas necessárias e para a criação de políticas públicas e boas práticas.

Israel: Uma Recomendação apenas não é suficiente para aumentar a sensibilização sobre a gravidade deste fenómeno.
É necessário criar também uma Convenção, com uma Recomendação que forneça as diretrizes gerais.

Jamaica: As disposições vinculativas são essenciais para permitir aos Estados implementar estes princípios na sua legislação e quadro de políticas nacionais.

México: Deve existir uma Convenção para estabelecer um quadro jurídico, complementada por uma Recomendação com diretrizes relativas à legislação, prática e políticas dos Estados-Membros, e à implementação da Convenção.

Bélgica, Camarões, Chade, Guatemala, Hungria, Peru, Suriname: Uma Convenção-Quadro complementada por uma Recomendação que forneça diretrizes mais detalhadas para o desenvolvimento de legislação, políticas e estratégias e que possa abordar aspetos operacionais e interpretativos para a implementação efetiva da Convenção.

Outras: 5

Comentários

Países Baixos: Posteriormente, poderia considerar-se uma Recomendação.

Nova Zelândia: Caso se pretenda criar um ou vários instrumentos, seria preferível uma Recomendação não vinculativa para fornecer um enquadramento que permita aos governos aplicarem as diretrizes da forma que melhor se adapte aos seus sistemas jurídico e de relações de emprego específicos.

Suíça: Nesta fase, a Suíça não comenta o formato do instrumento. A posição final do Governo dependerá das propostas formuladas para o primeiro debate na sessão de 2018 da CIT.

Empregadores

Número total de respostas: 26

(a) uma

Convenção

Sim: 1

(b) uma Recomendação

Sim: 11

Comentários

OEB: O assunto é demasiado técnico para ser abordado por uma Convenção.

(c) uma Convenção complementada por uma Recomendação, que revistam a forma de dois instrumentos independentes, ou um único instrumento com disposições vinculativas e não vinculativas?

Sim: 4

Outras: 10

Comentários

ACCI, BusinessNZ, KEF, Keidanren, WKÖ: É preferível não criar nenhum instrumento. No entanto, se for decidido que deve ser desenvolvido um instrumento internacional, considera-se preferível uma Recomendação.

OIE: Uma Convenção tende a ser muito limitada em termos de âmbito e riscos, excluindo vários comportamentos inadequados na sua resposta à violência no trabalho. Uma norma que abrange um tema demasiado abrangente também corre o risco de se tornar pouco clara em termos legais e, consequentemente, não ratificável. Uma Recomendação tem a vantagem de ser flexível e de poder fornecer diretrizes sobre aspetos adicionais relativos a comportamentos «inaceitáveis» no trabalho (como, por exemplo, *bullying* e assédio).

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

(a) uma

convenção

Sim: 9

(b) uma Recomendação

Sim: 5

(c) uma Convenção complementada por uma Recomendação, que revistam a forma de dois instrumentos independentes ou um único instrumento com disposições vinculativas e não vinculativas?

Sim: 164

Comentários

Resposta consolidada: Dispor de uma Convenção, complementada por uma Recomendação, é essencial para afirmar sem qualquer ambiguidade que a violência e o assédio são inaceitáveis e absolutamente incompatíveis com o trabalho digno e que exigem uma atenção séria e urgente. Não existe qualquer definição internacionalmente aceite do termo ou âmbito da «violência e assédio no mundo do trabalho». Apesar de vários instrumentos da OIT fazerem referência à violência e/ou assédio, nenhum aborda as questões de violência e assédio como o seu principal objetivo, nenhum define o que se entende por violência e assédio nem indica as medidas que devem ser tomadas pelos governos e pelas organizações de trabalhadores e de empregadores para prevenir, abordar e reparar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Além disso, estes instrumentos tendem a referir apenas determinadas formas de violência ou assédio e apenas abrangem grupos ou categorias de trabalhadores específicos. A abordagem para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho é, frequentemente, fragmentada. Assim sendo, o desenvolvimento de normas internacionais destina-se a suprir importantes lacunas ao nível nacional e internacional relativamente a profissões, setores e formas de violência e assédio, adotando uma abordagem integrada e global.

Resposta consolidada: CEDOCUT, CLC, CNTB, CNTG, CROC, FFAWUZ, FPRK, KSBSI, MOLDSINDCOOPCOMERT, KUSPAW, KUCFAW, KUDHEIHA, MTUC, CGT-RA ZCTU, ZDAWU:
Dois instrumentos distintos.

CAT, CGT (Colômbia), CNTS (El Salvador), CROM, CSC (República Democrática do Congo), CTM, FTU, ISP: Um único instrumento com disposições vinculativas e não vinculativas.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores está a favor de uma Convenção complementada por uma Recomendação, e a maioria das organizações de empregadores revela preferência por uma Recomendação.

Para os inquiridos que indicaram uma preferência por uma Convenção complementada por uma Recomendação, a maioria prefere dois instrumentos distintos. Destacam uma Convenção-Quadro complementada por uma Recomendação que forneça diretrizes mais detalhadas para o desenvolvimento de legislação, políticas e estratégias e que aborde aspetos operacionais e interpretativos para a implementação efetiva da Convenção. Adicionalmente, ter dois instrumentos distintos proporcionaria aos Estados que não ratificassem a Convenção, uma Recomendação que ser-

viria de base para as alterações normativas, assim como para a conceção de políticas públicas e

divulgação de boas práticas.

Para os inquiridos que indicaram uma preferência por uma Recomendação, os motivos foram diversos e incluíam a opinião de que o questionário para uma Convenção proposta era demasiado detalhado e que se adaptaria melhor a uma Recomendação. Adicionalmente, afirmaram que uma Recomendação seria mais flexível e de aplicação geral, e não apenas aos Estados-Membros que a ratificassem, permitindo a criação de diretrizes mais detalhadas.

Tendo em consideração as respostas recebidas, o Bureau propõe o desenvolvimento de uma Convenção complementada por uma Recomendação, sob a forma de dois instrumentos distintos. Adicionalmente, o Bureau reconhece a necessidade, mencionada por diversos inquiridos, de adotar uma abordagem coerente no desenvolvimento dos instrumentos e irá trabalhar para garantir a consistência das Conclusões propostas com outras normas internacionais do trabalho pertinentes.

II. Preâmbulo

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 85

Sim: 80

Não: 1

Outras: 4

Comentários

Chile: O contexto histórico e os direitos das pessoas devem ser incluídos de forma a facilitar a compreensão e reforçar os compromissos a longo prazo assumidos pelos Estados-Membros.

Federação Russa, Gana, Peru, Reino Unido, Tunísia: A violência e o assédio no mundo do trabalho são uma violação dos direitos humanos.

Países Baixos: Resposta às questões 3 a 7: Os elementos mencionados merecem ser discutidos no contexto de formulação ou modificação do preâmbulo de uma Recomendação. A melhor forma de o fazer seria incorporando esses elementos no Preâmbulo da Recomendação (N.º 164) sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, 1981.

Empregadores

Número total de respostas: 23

Sim: 16

Não: 4

Outras: 3

Comentários

ACCI: O instrumento deve começar por exprimir um compromisso mundial partilhado com o objetivo de proporcionar às pessoas um mundo do trabalho livre de violência.

BusinessNZ: Não é possível garantir absolutamente a «segurança económica».

Trabalhadores

Número total de respostas: 179

Sim: 177

Não: 1

Outras: 1

Comentários

Resposta consolidada: A violência e o assédio no mundo do trabalho são uma violação dos direitos humanos e uma ameaça à dignidade, saúde e segurança das pessoas. Atingem o cerne dos esforços da OIT para promover o direito de todos os seres humanos perseguirem o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais. São inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno.

CTV, FESTRAS, Travail.Suisse, UGT (Brasil): A componente contra a discriminação da Declaração de Filadélfia, que está fundamentalmente ligada ao objetivo do instrumento, deve ser destacada.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A esmagadora maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e de empregadores concorda com esta afirmação. Dois governos reconheceram a utilidade de fazer referência à Declaração de Filadélfia de forma a proporcionar uma melhor compreensão do contexto do(s) instrumento(s) e as respostas de alguns governos, e da maioria das organizações de trabalhadores reafirmaram a sua relevância no reforço do direito humano fundamental a uma vida livre de violência. Alguns governos e organizações de trabalhadores destacaram o componente contra a discriminação da Declaração como sendo fundamental para o instrumento.

Enquanto alguns inquiridos reforçaram a importância de dispor de um Preâmbulo conciso, alguns governos e organizações de trabalhadores propuseram referir instrumentos da OIT e outros instrumentos regionais e internacionais relevantes, com especial atenção para as mulheres trabalhadoras.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe não efetuar qualquer alteração ao ponto 6(a) das Conclusões propostas; no entanto, propõe adicionar uma cláusula no Preâmbulo, ponto 6(c) das Conclusões propostas, relembrando outros instrumentos internacionais relevantes (consulte o comentário do Bureau na questão 8).

Questão 4 *Deveria reafirmar-se no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos a pertinência das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho?*

Governos

Número total de respostas: 84

Sim: 74

Não: 3

Outras: 7

Comentários

Barém, Colômbia, México, Peru, Suriname: Devem referir-se especificamente instrumentos relacionados com a discriminação no emprego e na profissão.

Bulgária: Também devem ser incluídos outros instrumentos relevantes para a eliminação e prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho como, por exemplo, a Convenção (N.º81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947; a Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969; a Convenção (N.º 189 relativa aos Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011); e a Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (CTM, 2006).

Finlândia: Deve ser incluída uma referência às Convenções sobre segurança e saúde no trabalho da OIT e às Convenções sobre os direitos humanos das Nações Unidas pertinentes.

Peru: É importante destacar a relevância da Convenção sobre a Discriminação (Emprego e profissão), 1958 (N.º 111).

Senegal: Não, exceto se o instrumento proposto integrar a lista de Convenções fundamentais da OIT.

Seicheles: Tal pode ser útil se o objetivo for realizar a nona Convenção fundamental.

Zimbabué: Sim, para contextualizar o instrumento, tendo em conta as sinergias dos princípios contidos em tais Convenções.

Empregadores

Número total de respostas: 23

Sim: 16

Não: 7

Outras: 0

Comentários

ACCI: São preferíveis as disposições mais operativas e claras na Questão 15.

Trabalhadores

Número total de respostas: 179

Sim: 176

Não: 1

Outras: 2

Comentários

ANTUF, BLF, CTC (Colômbia), CUT (Colômbia), CMTU, CWC, HAK-IS, Histadrut, HMS, INTUC, NTUC, SEWA: Deve incluir-se a Declaração da OIT sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho e a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa.

CAT, CATP, CGTP, CTC (Colômbia), CUT (Colômbia): Deve referir-se especificamente cada Convenção.

FESITUN: Deve destacar-se a Convenção (N.º 100) sobre Igualdade de Remuneração, 1951 e a Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958.

UNT: Deve incluir-se a Recomendação sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (N.º 90), a Recomendação (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958, a Recomendação (N.º 195) sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004 e a Convenção (N.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Praticamente todos os governos e organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores apoiam a inclusão desta afirmação, sendo que alguns citam a pertinência das Convenções fundamentais no que respeita o fenómeno da violência e do assédio.

Diversos governos e organizações de trabalhadores propõem referir especificamente os instrumentos da OIT, sendo que cinco governos sugerem mencionar instrumentos relacionados com a discriminação no emprego e na ocupação.

Em resposta às preocupações expressas sobre a falta de ratificação das Convenções fundamentais por parte de alguns Estados-Membros, o *Bureau* gostaria de esclarecer que o parágrafo 2 da Declaração da OIT sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho declara que «todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas... têm a obrigação de respeitar, promover e realizar, de boa fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto de tais convenções».

O Bureau não sugere qualquer alteração ao ponto 6 (b) das Conclusões propostas.

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 85

Sim: 82

Não: 1

Outras: 2

Comentários

Bélgica: O Preâmbulo deve indicar o direito a um mundo do trabalho livre de violência, incluindo violência de género e violência doméstica.

Bélgica, Bulgária, Canadá, Espanha, França, Itália, Panamá, Peru: É fortemente apoiada a referência específica a violência de género.

Camarões, Koweit: Este texto deve limitar-se à violência e assédio em geral.

Colômbia: Sim, sobretudo em relação ao art.º 11.º da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

Equador: Sim, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros instrumentos internacionais que promovem a não discriminação.

França: O Preâmbulo deve especificar que a violência não pode ser tolerada dentro ou fora do local de trabalho e afirmar que os locais de trabalho devem permitir a emancipação das mulheres e o desenvolvimento de autonomia e independência, e que devem promover as mulheres para novas posições de hierarquia.

Jamaica: Deve ser abordado com caráter de urgência o assédio sexual como forma de violência de género.

México: Sim, conforme indicado na Resolução da OIT relativa à igualdade de género no coração do trabalho digno (2009).

Eslovénia: Destacar, sobretudo, que a violência, o assédio sexual e o assédio devem ser abordados de uma perspetiva de género, uma vez que as suas causas profundas, formas e consequências são diferentes para as mulheres e para os homens.

Empregadores

Número total de respostas: 23

Sim: 17

Não: 2

Outras: 4

Comentários

BusinessNZ, DA: Esta declaração não deve fazer referência à violência de género.

OIE: Desde que exista um entendimento comum do que é a violência.

Trabalhadores

Número total de respostas: 179

Sim: 178

Não: 0

Outras: 1

Comentários

Resposta consolidada: É particularmente importante fazer-se referência à violência de género no Preâmbulo. Apesar de a violência e o assédio no mundo do trabalho afetarem todas as pessoas, as mulheres e aqueles que têm estilos de vida não convencionais quanto ao género estão mais expostos. Por este motivo, a Reunião Tripartida de Peritos da OIT destacou que as dimensões de género da violência e do assédio devem ser abordadas especificamente no(s) instrumento(s).

CROC, CCOO: Deve incluir-se uma referência a orientação sexual, a identidade de género e a pessoas que não se identificam com a sua identidade de género.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e praticamente todas as organizações de trabalhadores concordam com esta afirmação. A resposta consolidada de doze governos e organizações de trabalhadores destaca a importância de mencionar especificamente a violência de género, enquanto dois governos e quatro organizações de empregadores expressam a sua oposição a tal referência.

Alguns governos e organizações de trabalhadores propõem estender o texto para incluir formas específicas de violência de género e de violência baseada noutras características, circunstâncias ou estatutos.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe não efetuar alterações ao ponto 6 (d) das Conclusões propostas. O Bureau gostaria de esclarecer que uma referência explícita a «violência de género» não limita o âmbito da disposição, que continua a proteger todos os trabalhadores. Tal referência destina-se a garantir que esta forma de violência não é negligenciada na legislação e nas políticas.

Questão 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 trabalhadores/as, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas e podem impedir que os trabalhadores, em particular as mulheres, acedam ao mercado de trabalho, permaneçam neste e progridam na sua carreira profissional?

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 79

Não: 0

Outras: 4

Comentários

Áustria, Zimbabué: Também deveriam ser mencionados no Preâmbulo outros grupos afetados pela violência e o assédio no local de trabalho.

Áustria: A expressão «acesso ao... mercado de trabalho» necessita de esclarecimento sobre a possibilidade de poder ser aplicada aos procedimentos de recrutamento ou a determinados setores ou profissões.

Bélgica: Os danos para a saúde deveriam ser mencionados em primeiro lugar; poderiam ser incluídos os danos para a vida familiar e o ambiente social na empresa e os custos sociais relacionados com doenças profissionais e acidentes no trabalho.

Bélgica, Canadá: Deveria ser mencionado na alínea (b) que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde física e psicológica.

Finlândia, Guatemala: Deve ser relembrado que o setor público é um empregador.

Mali: Adicionar «trabalhadores jovens» no final da alínea (b).

México: Destacar que deve ser prestada especial atenção às mulheres e aos grupos mais expostos, assim como às suas responsabilidades familiares.

Espanha: Incluir a ameaça à dignidade, sobretudo relativamente às mulheres no caso de violência de género.

Suíça: Deve incluir-se a expressão «prejudica a igualdade de oportunidades entre trabalhadores» na alínea (b).

Empregadores

Número total de respostas: 24 Sim:

15

Não: 2

Outras: 7

Comentários

ACCI: Deve considerar-se adicionar «comunidades» e «escolhas dos trabalhadores na associação com organizações de trabalhadores e participação na ação coletiva» na alínea (b).

CNCS: Incluir «desenvolvimento de empresas sustentáveis» na alínea (a).

Trabalhadores

Número total de respostas: 179

Sim: 175

Não: 0

Outras: 4

Comentários

CATP, CGTP, CNUS, CNTD, CASC, CUT (Colômbia), FESITUN, UNT: Devem ser mencionados os efeitos no ambiente social e familiar.

CGT–FO: Evitar destacar os efeitos na produtividade na alínea (b). O trabalho não é uma mercadoria e as razões de produtividade não podem justificar a Convenção. Substituir a alínea (b) pelo art.º 3.º da Declaração de Filadélfia.

CTC (Colômbia): Incluir uma cláusula adicional: «Afeta a construção da democracia no local de trabalho e a participação de todos os trabalhadores no diálogo social».

UNT: Incluir as repercussões da igualdade de tratamento, oportunidade e remuneração na alínea (b).

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos Governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Apesar de ter sido demonstrado um amplo apoio por esta linguagem, foram sugeridas várias modificações, incluindo uma melhor priorização dos efeitos da violência e do assédio nesta declaração. Alguns governos destacaram a importância de mencionar não apenas a saúde física, mas também a saúde psicológica e sexual. Diversas organizações de trabalhadores e de empregadores sugeriram expandir a lista de impactos, de forma a incluir ameaças à igualdade de oportunidades, à dignidade e ao desenvolvimento de empresas sustentáveis e ao ambiente social e familiar.

Para compreender totalmente os danos causados pela violência e o assédio no mundo do trabalho, o Bureau propõe reestruturar e estender a lista de impactos da violência e do assédio definida nos pontos 6(e), (f), (g) e (h) das Conclusões propostas.

Diversos governos indicaram que o conceito de «reputação das empresas» deve ser esclarecido e que deve englobar também os empregadores do setor público. O *Bureau* menciona que o conceito de «reputação das empresas» surge no Relatório VI da 96.ª Sessão da CIT (2007), *A promoção de empresas sustentáveis*. Prevê-se que o conceito defina políticas para o desenvolvimento das empresas e para o desenvolvimento de estratégias competitivas.

Diversas organizações de empregadores e governos expressaram a opinião de que não são apenas as mulheres que podem estar sujeitas a violência e assédio e que o instrumento deve ser visto como tendo aplicabilidade geral. O *Bureau* reforça que uma referência específica à «violência de género» ou a referência específica às mulheres no(s) instrumento(s) não limita o âmbito da disposição que continuaria a abranger todos os trabalhadores. Tal referência explícita destina-se a garantir que esta forma generalizada de violência e assédio não é negligenciada na legislação e políticas.

O Bureau propõe manter a referência específica às mulheres no Preâmbulo, de forma a garantir a sua inclusão na legislação e nas políticas, uma vez que as suas experiências de violência e assédio são frequentemente excluídas ou marginalizadas.

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 79

Não: 0

Outras: 4

Comentários

Colômbia: Devem ser incluídos o género, a idade, a etnia e o território.

França: Poderá ser adequado esclarecer o significado de abordagem «inclusiva e integrada». As medidas previstas devem ser realizadas de acordo com a igualdade entre mulheres e homens.

Peru: Acima de tudo, devem ser destacadas a discriminação e a violência de género em todas as suas dimensões como sendo conceitos essenciais a ter em consideração de forma a garantir um trabalho livre de violência.

São Vicente e Granadinas: Sugere a modificação «… é essencial para reduzir a incidência da violência e do assédio no mundo do trabalho».

Eslovénia: Reconhecer os estereótipos de género como uma causa subjacente e como um dos obstáculos mais importantes para a igualdade de género.

Suécia: Incluir as causas subjacentes de natureza social ou organizacional, que são frequentemente as causas mais importantes e menos óbvias de violência e assédio.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 16

Não: 4

Outras: 2

Comentários

ACCI, BusinessNZ, FEDIL: Nem todas as causas subjacentes são originárias do local de trabalho e pode não ser possível lidar com estas num contexto de trabalho; não é realista pedir aos empregadores que lidem com situações que se encontram fora do seu controlo.

OIE: Deve destacar-se no Preâmbulo que as questões de violência no local de trabalho exigem uma abordagem integrada que necessita de responsabilidades conjuntas, nas quais todos os agentes intervêm para prevenir e mitigar atos de violência no local de trabalho. Todos os agentes no mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência, devendo preveni-la e abordá-la. A prevenção da violência, e a sua mitigação quando esta ocorre, são os pilares fundamentais de uma abordagem eficiente e efetiva.

Trabalhadores

Número total de respostas: 179

Sim: 176

Não: 0

Outras: 3

Comentários

Resposta consolidada: 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 relações de poder, as normas de género, as normas culturais e sociais, a discriminação e as desigualdades económicas. Enquanto a violência e o assédio afetam todos os setores e profissões, as relações de poder negativas, a discriminação com base na interseccionalidade de vários fatores (como, por exemplo, género e raça), as circunstâncias e as condições de trabalho e os perigos psicossociais podem aumentar o risco de exposição à violência e ao assédio no mundo do trabalho. É necessária uma abordagem integrada não apenas para a prevenção, mas também para a proteção, reabilitação, compensação e outras ações corretivas.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Praticamente todos os governos e organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com esta disposição.

Várias organizações de empregadores mencionam que não é realista solicitar aos empregadores que abordem as causas e os fatores de risco que se encontram fora do seu controlo real. O *Bureau* salienta que a linguagem proposta na enumeração de abordagens para abordar as causas subjacentes da violência e do assédio no mundo do trabalho é uma linguagem do preâmbulo utilizada para contextualizar o(s) instrumento(s) e que não impõe, por si só, obrigações diretas aos empregadores.

Várias organizações de trabalhadores destacaram a questão da discriminação com base na interseccionalidade de vários fatores, incluindo género, raça e normas sociais e culturais. Vários governos expressaram a necessidade de incluir uma abordagem sensível às questões de género. Adicionalmente, algumas organizações de trabalhadores e um Governo expressaram a necessidade de destacar as causas e os fatores de risco como, por exemplo, os estereótipos de género.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe incorporar uma maior «sensibilidade às questões de género» nas abordagens, assim como uma referência específica a «estereótipos de género» no ponto 6(i) das Conclusões propostas.

Questão 8 *Deveriam ser incluídas outras considerações no Preâmbulo do instrumento ou dos instrumentos? Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.*

Governos

Número total de respostas: 84

Sim: 44

Não: 39

Outras: 1

Comentários

Alemanha, Argentina, Chile, Colômbia, Equador, Federação Russa, Filipinas: Devem ser referidas as Convenções das Nações Unidas sobre os direitos humanos e a discriminação, de forma a manter a coerência das abordagens políticas e ações públicas.

Argentina: Devem ser mencionadas a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará).

Áustria: Destacar a importância da sensibilização e afirmar que as pessoas estão protegidas independentemente da sua orientação sexual ou identidade de género.

Bélgica: A violência doméstica deve ser mencionada no Preâmbulo e nas conclusões da Reunião de Peritos. O mundo do trabalho também deve ser identificado no Preâmbulo como um dos principais agentes no combate à violência doméstica. Devem ser incluídos no Preâmbulo os pontos 16, 17 e 20 das conclusões da Reunião de Peritos. Seria interessante concluir o Preâmbulo com uma ideia global relativamente ao principal objetivo do instrumento como «a importância de uma cultura organizacional das empresas baseada no respeito e no reconhecimento dos seres humanos para promover o bem-estar dos/as trabalhadores/as e a prosperidade da empresa».

Canadá: Propomos a alteração do título para «Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho», garantindo, assim, que o(s) instrumento(s) são aplicáveis independentemente do género ou da identidade de género das pessoas. Também deve reconhecer-se no Preâmbulo que determinadas situações de violência doméstica ou nas relações íntimas podem afetar o local de trabalho e exigir atenção.

Chipre: Poderiam ser mencionadas novas formas de assédio como, por exemplo, *mobbing*/*bullying*.

Equador: Devem ser referidas a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, a Convenção (N.º 118) Relativa à Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962 e a Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981.

França: Destacar os efeitos da violência como, por exemplo, absentismo, rotatividade, falta de motivação, diminuição da criatividade, diminuição da produtividade, deterioração do ambiente social, dificuldades no recrutamento, acidentes de trabalho, danos na imagem das empresas,conflitos e ações judiciais.

Alemanha: O instrumento poderia ser orientado pelas quatro diretivas contra a discriminação da União Europeia. Deve ser feita referência aos grupos afetados pela discriminação intersectorial ou multidimensional, especialmente mulheres e a comunidade lésbica, *gay*, bissexual, transexual e intersexual (LGBTI).

Arábia Saudita, Jordânia, México, República Islâmica do Irão: Devem ser consideradas as especificidades culturais dos Estados-Membros.

Jamaica: Destacar que a igualdade de género e a redução da violência de género contribuem para um crescimento sustentado.

Jordânia, México: Devem ser consideradas as especificidades culturais dos Estados-Membros.

Malta: Também seria importante mencionar convenções regionais como, por exemplo, a Convenção de Istambul.

México: Deve mencionar-se a necessidade de prestar maior atenção às pessoas que se encontram em maior risco ou numa posição de vulnerabilidade como, por exemplo, os trabalhadores migrantes ou as pessoas com deficiência.

Portugal: Devem ser referidas as várias formas de violência e assédio como, por exemplo, físico, psicológico e sexual, e que ocorram como incidentes isolados ou de uma forma mais sistemática. Deve considerar-se a definição de saúde da Organização Mundial de Saúde, assim como a Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 e a Convenção (N.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006.

São Vicente e Granadinas: Reconhecer o papel das organizações de trabalhadores e de empregadores na redução dos incidentes de violência e assédio no local de trabalho.

Espanha: Deve ser feita referência à necessidade de modificar a cultura social e empresarial de forma a prevenir eficazmente a violência e o assédio. Deve mencionar-se também a vulnerabilidade das mulheres perante a violência, o direito à igualdade de tratamento e oportunidades, dignidade, integridade física e moral, inviolabilidade da privacidade e da honra e o direito a exercer uma ocupação com condições de trabalho dignas e equitativas.

Tunísia: Adicionar formas específicas de violência e assédio e outras causas como, por exemplo, o analfabetismo e a pobreza.

Uruguai: Incluir a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, a permanência no mesmo, a progressão na carreira profissional e a estabilidade no trabalho.

Empregadores

Número total de respostas: 26

Sim: 7

Não: 19

Outras: 0

Comentários

ACCI: Deve ser feita referência ao direito de os empregadores gerirem o seu negócio de um modo que lhes permita gerir de forma eficiente e prática os riscos e lidar com as consequências da violência e do assédio no local de trabalho.

OIE: O Preâmbulo deve ser curto e específico, evitando assim a referência a outros instrumentos.

Trabalhadores

Número total de respostas: 179

Sim: 160

Não: 17

Outras: 2

Comentários

Resposta consolidada: O Preâmbulo deve mencionar outros instrumentos internacionais relevantes como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; o Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais; a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

CAT: Deve incluir-se a Convenção (N.º 169) sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989; a Convenção (N.º 189) sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011; a Convenção (N.º 97) sobre os Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949; a Convenção (N.º 143) sobre aos Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975; a Recomendação (N.º 200) sobre a Infeção VIH e SIDA, 2010 e a Recomendação (N.º 204) relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015.

CNUS, CNTD, CASC, IDWF: Deve ser feita referência à Convenção (N.º 102 relativa à Segurança Social (norma mínima), 1952); à Convenção (N.º 183) relativa à Proteção da Maternidade, 2000; à Convenção (N.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981; à Convenção (N.º 155 sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981); à Convenção (N.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006; ao Protocolo de 2014 para a Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 e à Recomendação (N.º 202) sobre Pisos de Proteção Social, 2012.

COTU, CTM: Destacar o efeito desproporcional da violência sobre as mulheres.

TUC: Reforçar o estatuto da liberdade sindical e da negociação coletiva como direitos que permitem alcançar os objetivos da Convenção.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Muitos inquiridos propuseram conteúdo adicional. Dois governos destacaram que a referência a «homens e mulheres» no título não é inclusiva para as pessoas que não não se identificam com a sua identidade de género, recomendando vivamente que esta referência seja eliminada.

O Bureau regista a natureza limitadora da expressão «homens e mulheres» e propõe que esta seja eliminada do título do instrumento ou instrumentos.

Em resposta a esta questão, assim como à questão 3, muitos governos e organizações de trabalhadores sugerem fazer referência a vários instrumentos da OIT e a outros instrumentos internacionais. O *Bureau* regista o forte apoio para a inclusão da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. São sugeridos outros instrumentos relativos aos direitos humanos por vários governos e organizações de trabalhadores.

Face às respostas recebidas, o Bureau salienta que a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é específica de um período e pode não ser uma referência adequada para um ou vários instrumentos projetados para terem um efeito duradouro como os que se encontram em debate. O Bureau propõe a inclusão de referências a outros instrumentos internacionais relevantes no ponto 6(c) das Conclusões propostas.

No que diz respeito ao âmbito do instrumento, cinco governos propuseram mencionar explicitamente certos grupos mais expostos à violência e ao assédio, incluindo mulheres e pessoas vitimizadas com base na sua orientação sexual e identidade de género, analfabetismo, pobreza, estatuto de migrante ou incapacidade.

Devido à falta de consenso relativamente aos grupos a incluir, o Bureau não propõe qualquer inclusão neste sentido. Se for apoiada pela Conferência uma lista expressa de grupos e setores considerados mais expostos à violência e ao assédio, o Bureau propõe a inclusão dos mencionados grupos e setores nas questões 17, 30, 34 e 46.

Diversos governos e organizações de trabalhadores concordam em mencionar explicitamente a discriminação e violência de género; adicionalmente, alguns sugerem que a violência doméstica deve ser explicitamente incluída.

A este respeito, o Bureau salienta a referência à violência de género incluída no ponto 6(d) e a inclusão de «sensibilidade às questões de género» no ponto 6(i) das Conclusões propostas. Relativamente à sugestão de incluir uma referência à violência doméstica no Preâmbulo, o Bureau propõe acrescentar uma cláusula adicional ao ponto 6, o ponto 6(j), das Conclusões propostas, reconhecendo a relevância da violência doméstica no mundo do trabalho e que o mundo do trabalho e as suas instituições podem contribuir para o seu fim. Consulte o comentário do Bureau às questões 22 e 29.

Adicionalmente, muitas organizações de trabalhadores propuseram a inclusão de uma definição de «mundo do trabalho».

Em resposta à proposta de várias organizações de trabalhadores para definir «mundo do trabalho» no Preâmbulo, o Bureau salienta as situações previstas no ponto 4, que se considera estarem incluídas no âmbito do «mundo do trabalho», e salienta a referência a «mundo do trabalho» no ponto 6(d), (e), (i) e (j) das Conclusões propostas relacionadas com o Preâmbulo. Consequentemente, o Bureau não propõe qualquer adição neste sentido.

III. Definições e âmbito de aplicação

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 85

Sim: 69

Não: 2

Outras: 14

Comentários

Austrália: A utilização do termo «contínuo» pode implicar que algumas formas de violência e assédio são mais aceitáveis do que outras.

Áustria: O termo «danos» deveria ser definido com precisão e referir a interferência no âmbito pessoal. A expressão «comportamentos e práticas inaceitáveis» deve ser esclarecida.

Bélgica: Seria preferível utilizar um termo único genérico como, por exemplo, «violência no local de trabalho», para designar um contínuo de comportamentos objetivamente abusivos. A enumeração de comportamentos específicos pode levar a que não sejam tidos em consideração outros comportamentos. Por outro lado, é necessário analisar se será suficiente em termos legais, uma vez que a Convenção prevê meios de ressarcimento e indemnização às vítimas e sanções aos autores. Este contínuo também é visível na violência doméstica.

Cuba, Mali, Portugal: Incluir os atos específicos para esclarecer a definição.

Finlândia: A definição deve ser explicada e deve ter mais flexibilidade e um âmbito de aplicação mais amplo.

Federação Russa, Finlândia, Suécia: Deve ser considerada a ameaça de violência. Uma possível proposta seria adicionar a expressão «ou ameaçar infligir».

França: O conceito de «práticas inaceitáveis» implica um julgamento moral e pode não ser eficaz do ponto de vista jurídico. O conceito de «danos sexuais» é vago e pode incluir tanto danos físicos como morais, como os que resultam do assédio sexual.

França, Israel, Trindade e Tobago: O assédio deve entender-se como um comportamento repetido.

Alemanha: Apoiamos uma definição geral de violência e assédio no mundo do trabalho em matéria de ações judiciais cíveis. Contudo, no que respeita a legislação criminal, a definição não distingue entre violência e assédio e os dois termos envolvem diferentes graus de intensidade. A definição de assédio poderia ser orientada pelas diretivas contra a discriminação da União Europeia.

Colômbia, Jordânia, Malta, Polónia, Tunísia: Incluir danos económicos.
Finlândia, República Islâmica do Irão: A expressão «contínuo» deve ser esclarecida. *Iraque:* Deve existir uma definição para violência e uma para assédio.

México: Recomenda-se a definição do âmbito e dos limites dos conceitos de «violência» e «assédio». É necessário continuar a enfatizar a conduta adotada no contexto de trabalho.

Senegal: Adicionar danos morais e sociais.

Espanha: A definição deve indicar que tais comportamentos incluem abuso verbal, intimidação e utilização de palavras e gestos agressivos ou atos por qualquer meio.

Reino Unido: É necessária uma análise adicional para compreender como os termos «violência» e «assédio» podem ser definidos na legislação nacional se apresentados em conjunto, uma vez que as definições e o âmbito de assédio e de violência são diferentes.

Empregadores

Número total de respostas: 25 Sim:

14

Não: 4

Outras: 7

Comentários

ACCI: Deve ser atribuído aos termos «violência» e «assédio» o seu significado comum. Se a Conferência pretender abordar o assédio sexual, deve fazê-lo através de uma norma específica.

BusinessNZ, DA: O comportamento inaceitável deve ter um efeito prejudicial.

CONCAMIN, OIE: A violência e o assédio devem ser tratados como comportamentos distintos.

OIE: Podemos considerar a definição de violência da Organização Mundial de Saúde: «o uso intencional de força física ou poder, real ou mediante ameaça, contra um indivíduo, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande probabilidade de resultar em ferimentos, morte, danos psicológicos, prejuízo ao desenvolvimento ou privação».

OEB: A definição deve estar alinhada com o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho assinado pelos parceiros sociais europeus.

Trabalhadores

Número total de respostas: 179

Sim: 173

Não: 2

Outras: 4

Comentários

Resposta consolidada: A violência e o assédio no mundo do trabalho podem ter diversas formas como, por exemplo, abuso físico incluindo agressão, agressão agravada, homicídio e tentativa de homicídio; violência sexual incluindo violação e agressões sexuais; abuso verbal; *bullying*; abuso psicológico e intimidação; assédio sexual; ameaças de violência e perseguição. Apesar de existirem formas extremas de violência facilmente reconhecíveis, outras formas aparentemente menos extremas de intimidação e assédio que ocorrem, por vezes, durante períodos longos, podem ter efeitos igualmente devastadores, mas nem sempre são reconhecidas nas medidas que abordam as questões de violência no mundo do trabalho. Estas incluem a violência doméstica, cujas repercussões podem acompanhar os trabalhadores até ao local de trabalho, influenciando significativamente o seu bem-estar, as relações no local de trabalho, a produtividade e a taxa de atividade, aumentando a probabilidade de absentismo ao trabalho. As práticas e os comportamentos que dão origem a riscos e perigos psicológicos devem entender-se como estando incluídos nesta definição, sobretudo quando afetam a dignidade, a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

CGT (França), CGT–FO, CTV: O termo «inaceitável» é demasiado subjetivo; devem ser enumeradas condutas ou formas de violência específicas (abuso físico e verbal, assédio e violência sexual, intimidação). Deve incluir-se a questão do efeito de comprometer o futuro profissional.

CGT, CTC (Colômbia), CTM, CTRP, CUT (Colômbia), FESITUN, SEWA: Incluir o conceito de danos económicos.

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU, ISP. Deve ser incluído o comportamento ameaçador.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com este enunciado. No entanto, vários governos e organizações de trabalhadores e de empregadores sugerem alterações e clarificações ao texto.

Face às sugestões de cinco governos e nove organizações de trabalhadores, o Bureau propõe incluir «danos económicos» como um possível objetivo ou efeito da violência e do assédio no ponto 3(a) das Conclusões propostas.

Em resposta às diversas sugestões para especificar a conduta que constitui violência e assédio no mundo do trabalho, o *Bureau* destaca que uma lista exaustiva corre o risco de ser limitadora, uma vez que a compreensão do que constitui violência e assédio está em constante evolução. O *Bureau* constata, a partir das Conclusões da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, que o instrumento tem de ser «suficientemente flexível para poder abordar ... As diferentes formas de violência e de assédio ... [e] 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». [7]

O Bureau não propõe quaisquer alterações neste sentido; no entanto, se for acordado na Conferência que devem ser especificados comportamentos e práticas específicos que constituem violência e assédio, o Bureau propõe uma lista não exaustiva de comportamentos e práticas que constituem violência e assédio relevantes para o mundo do trabalho, nomeadamente: violência sexual, incluindo violação e agressões sexuais; abuso físico, incluindo agressão, agressão agravada, homicídio e tentativa de homicídio; abuso verbal; abuso psicológico e intimidação, bullying e mobbing; assédio sexual; ameaças; perseguição; e violência doméstica, incluindo controlo coercivo, quando estes comportamentos ou práticas influenciam o mundo do trabalho.

Em resposta à sugestão de três governos e uma organização de empregadores de que o assédio deve entender-se como comportamento repetido, o *Bureau* destaca as Conclusões da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho que afirma que «a [v]iolência e o assédio podem ser um incidente isolado ou repetido e a natureza e o efeito de tal conduta são critérios essenciais para estabelecer se tal incidente se qualifica como violência e assédio». [8]

Três governos concordam com uma definição geral, sobretudo para a apresentação de ações judiciais cíveis ou no local de trabalho. No entanto, estes governos estão preocupados com a forma como tal definição poderia ser legalmente acionável na prática, particularmente em matéria de ações judiciais penais, se os termos «violência» e «assédio» estiverem agrupados. Esta preocupação relacionada com o agrupamento de várias condutas e com a forma como tal se aplicaria na prática foi indicada em várias respostas a diversas questões. Como tal, o *Bureau* também abordou esta questão nas observações gerais. O *Bureau* esclarece que o inquérito sobre legislação e práticas em todo o mundo realizado para preparar o Relatório V(1) demonstrou que existem diversas abordagens para a definição e para a proteção contra várias formas de violência e assédio no mundo do trabalho. O *Bureau* indica que, nas Conclusões propostas, são identificados os elementos principais de uma definição de violência e assédio; dentro desses parâmetros, devem ser a legislação e as práticas nacionais a definir as várias formas de violência e assédio, tendo em conta as especificidades nacionais. De igual modo, as obrigações atribuídas aos Estados-Membros ao abrigo das Conclusões propostas são suficientemente amplas para permitir uma certa flexibilidade no modo como as várias formas de violência e assédio são abordadas, desde que tal seja realizado eficazmente. A este respeito, o *Bureau* esclarece que será a legislação nacional a determinar as formas de violência e assédio que serão abrangidas pela legislação contra a discriminação, direito do trabalho, direito penal e outras legislações, garantindo a coerência entre as mesmas.

[7] GB.328/INS/17/5, *op. cit.*, Anexo I, ponto 18.

[8] *ibid.*, ponto 7.

Face às respostas de três governos, o Bureau propõe alterar o texto no ponto 3(a) das Conclusões propostas para ter em consideração a ameaça de violência e assédio.

Uma vez que muitos comentários, em resposta a diversas questões, destacaram a importância de reconhecer e abordar a violência de género, o Bureau propõe acrescentar no final do ponto 3(a) o texto «e inclui a violência de género», para garantir que não existe qualquer confusão sobre a sua inclusão no termo «violência e assédio».

Adicionalmente, é proposta uma definição do termo «violência de género» como ponto 3(b), conforme mencionado em diversas respostas. O Bureau indica que a violência de género apenas foi definida na legislação internacional especificamente em relação a mulheres, como: «a violência dirigida contra a mulher por ser mulher ou que afeta desproporcionalmente as mulheres. 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». [9]

No sentido de evitar uma compreensão limitada da violência de género e reconhecendo que a compreensão do que é a violência de género, por parte de muitos países, vai para além da definição equivalente a violência contra as mulheres, o Bureau propõe descrevê-la como «violência e assédio dirigidos a pessoas por causa do seu sexo ou género, ou que afeta desproporcionalmente as pessoas de um sexo ou género específico». Como resultado destes aditamentos, muitas das referências específicas à violência de género foram eliminadas das Conclusões propostas, sendo registadas no comentário do Bureau correspondente.

Questão 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?

Governos

Número total de respostas: 85

Sim: 55

Não: 1

Outras: 29

Comentários

Áustria, Bélgica, Bulgária, Chade, Cuba, Estónia, Federação Russa, Jamaica, República da Coreia, Singapura, Suriname: (c) deve ser qualificado refletindo modos de transporte associados ao, ou fornecidos pelo empregador.

[9] Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Comité da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, Décima primeira sessão (1992), Recomendação Geral N.º 19: Violência contra as mulheres, parágrafo. 6.

Canadá: (b), (c) e (d) devem ser diferenciadas, uma vez que determinadas circunstâncias podem não estar sob o controlo de um empregador.

Colômbia: Incluir locais para além do local de trabalho físico quando associados a uma atividade de trabalho ou ambiente de trabalho específico. Incluir o local de residência na alínea (e).

República Checa, São Vicente e Granadinas: Os pontos mencionados em (b) e (c) não estão diretamente relacionados com a execução do trabalho.

Arábia Saudita, Egito, Iraque, Malta, Nova Zelândia, Omã, Países Baixos, Senegal, Sri Lanca, Uruguai: Não para a alínea (c).

Alemanha, República Islâmica do Irão: O instrumento apenas deve abranger as áreas sob a influência do empregador.

Islândia, Noruega: (c) só deve ser aplicável se a violência e o assédio estiverem relacionados com a execução do trabalho.

Itália: Devem ser considerados os espaços de lazer e descanso, assim como os locais e as formas de trabalho não tradicionais como, por exemplo, o teletrabalho.

Peru: O objetivo deve ser transmitir que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem surgir em diferentes áreas, mas têm origem no emprego, e enfatizar que a violência não tem um local específico, mas sim uma origem comum.

Trindade e Tobago: Clarificar a opção (b), uma vez que as obrigações dos empregadores devem ser limitadas aos locais de trabalho. A opção (c) deve ser limitada a trabalhadores itinerantes.

Reino Unido: Os espaços domésticos devem incluir o alojamento fornecido pelo empregador em (a).

Empregadores

Número total de respostas: 25 Sim:

8

Não: 3

Outras: 14

Comentários

ACCI: As alíneas (b) e (c) devem ser qualificadas segundo o controlo do empregador.

ALI, CEOE, COPARMEX, DA, EMCOZ, IV, OEB, SNEF, WKÖ: Não para a alínea (c).

BDA, BusinessNZ: Só deve abranger espaços onde os parceiros sociais consigam exercer controlo e influência.

OIE: O objetivo deve ser limitar o mundo do trabalho ao local de trabalho onde os trabalhadores têm de estar ou para onde têm de ir por motivos de trabalho e que estão sob o controlo direto ou indireto do empregador.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 168

Não: 3

Outras: 6

Comentários

Resposta consolidada: O âmbito de aplicação da violência e do assédio no mundo do trabalho deve abranger situações que ocorrem na esfera doméstica, quando estas influenciam o mundo do trabalho. A violência

doméstica pode, por exemplo, causar interrupções no percurso profissional, taxas elevadas de absentismo, rendimentos baixos, mudanças de emprego frequentes e perda de emprego. Também pode resultar no assédio e perseguição no local de trabalho por parte de um parceiro abusivo.

O âmbito da Convenção também deve abranger medidas para prevenir a abordar a violência de terceiros como, por exemplo, clientes e membros da população em geral.

Relativamente à alínea (a): Os espaços públicos são, frequentemente, o local de trabalho físico dos trabalhadores da economia informal, enquanto os trabalhadores domésticos, prestadores de cuidados domiciliários, trabalhadores no domicílio e teletrabalhadores executam o seu trabalho em espaços privados.

Relativamente à alínea (e): Dito isto, a Reunião de Peritos da OIT chegou à conclusão de que «a utilização indevida da tecnologia também é reconhecida como uma fonte de preocupações» e que quaisquer 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».

CATP, CUT (Colômbia), CUT (Peru): Deve ser adicionada a expressão «em atividades sindicalizadas». Em (d) a (e), a versão em espanhol deveria ser alterada de «motivos profesionales» para «motivos laborales», uma vez que «profesionales» abrange apenas uma categoria de trabalhadores.

CEDOCUT, CTC (Colômbia), CUT (Colômbia), FIJ, UNSITRAGUA Histórica: Destacar a forma diferente e desproporcional como as mulheres sofrem violência e assédio no trabalho.

CLC, IDWF, TUC (Reino Unido): Incluir o alojamento relacionado/fornecido por motivos de trabalho. A expressão «comunicações de carácter profissional» em (e) é demasiado limitadora, pois as comunicações podem não estar diretamente relacionadas com trabalho e, mesmo assim, ter um impacto significativo.

CNV, FNV, VCP: Deve ser feita referência à importância de uma deslocação segura (durante a noite), uma vez que a sua ausência pode impedir as mulheres de irem trabalhar.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e a grande maioria das organizações de trabalhadores concordam com esta afirmação. A maioria das organizações de empregadores e diversos governos sugerem fazer a revisão da lista para incluir ou excluir determinados locais.

O *Bureau* regista as observações de 11 governos que afirmam que a disposição sobre a deslocação entre a residência e o local de trabalho deve refletir apenas os meios de transporte associados ao empregador ou fornecidos por este. A este respeito, o *Bureau* relembra as Conclusões da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho que afirma o seguinte: «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 os trabalhadores da economia informal, tais como os vendedores ambulantes, e a casa, particularmente os trabalhadores no domicílio, os trabalhadores domésticos e os teletrabalhadores». [10]

O *Bureau* registou a sugestão de um Governo e de duas organizações de empregadores de que o instrumento apenas deveria abranger as áreas sob a esfera de influência do empregador. O *Bureau* faz referência aos comentários nas observações gerais que se referem especificamente a este assunto e afirma que as obrigações dos empregadores ao abrigo das Conclusões propostas devem adotar as medidas enumeradas no ponto 12 de modo a prevenir a violência e o assédio.

A grande maioria das organizações de trabalhadores destaca que o âmbito da Convenção também deve abranger medidas para prevenir a abordar a violência de terceiros como, por exemplo, clientes e membros da população em geral. O *Bureau* menciona a inclusão de uma referência a terceiros no ponto 5 das Conclusões propostas, conforme apresentado no comentário do *Bureau* para a questão 13.

Em resposta ao pedido de dois governos para especificar o termo «cyberbullying», o Bureau explica que o ponto 4(e) das Conclusões propostas menciona o cyberbullying como uma situação de violência e assédio que pode ocorrer no âmbito de comunicações de carácter profissional realizadas através das tecnologias da informação e da comunicação. O Bureau propõe manter a referência mais geral a tecnologias da informação e da comunicação, de forma a incluir a ciber-violência e o ciber-assédio e quaisquer outras formas de violência e assédio relacionadas com futuras tecnologias. O

[10] GB.328/INS/17/5, *op. cit.*, Anexo I, ponto 5.

Bureau também considera que a expressão «de carácter profissional» pode ter uma interpretação mais ampla, não estando assim limitada a meios ou plataformas de comunicação fornecidas pelo empregador ou utilizadas em nome do mesmo.

O Bureau propõe eliminar a referência a «físico» antes de «local de trabalho» no ponto 4(a), uma vez que esta poderia ser demasiado limitadora dada a constante evolução do mundo do trabalho. Propõe também substituir «domésticos» por «privados» por questões de clareza. No ponto 4(b), também se propõe a inclusão dos locais onde o trabalhador faz pausas, conforme indicado por um Governo, uma vez que as pausas são mencionadas em diversos instrumentos da OIT, incluindo a Convenção (N.º 157) Relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977, a Recomendação (N.º 164) sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 e a Recomendação (N.º 172)sobre a segurança na utilização do amianto, 1986.

Questão 11 *Para os efeitos do instrumento ou instrumentos, deveria o termo «empregador» incluir os intermediários?*

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 55

Não: 16

Outras: 12

Comentários

Alemanha, Argélia, Argentina, Austrália, Áustria, Finlândia, França, Índia, Koweit, Nova Zelândia, Singapura, Suécia, Tailândia, Trindade e Tobago: O conceito de «intermediários» deve ser esclarecido/aprofundado.

Canadá: O termo «empregador» deve incluir quaisquer intermediários que contratem trabalhadores e que exerçam as funções de empregador em nome do mesmo.

Colômbia: Deve incluir empregador, intermediário e empregador principal.

Chipre, Cuba: Desde que exerçam controlo e responsabilidade sobre o local de trabalho e o trabalhador. Islândia, Noruega: Se o termo «intermediários» significar agências temporárias.

Uruguai: Deve determinar especificamente diversas situações como, por exemplo, subcontratantes, empresas de clientes ou outras situações.

Zimbabué: A Recomendação (N.º 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006, pode ser uma referência importante.

Empregadores

Número total de respostas: 26

Sim: 7

Não: 16

Outras: 3

Comentários

ACCI: Questionamos se o termo «intermediários» é utilizado e definido noutros instrumentos da OIT. Se não for o caso, não deve ser incluído. Não é necessário adicionar qualquer definição de «empregador».

BUSA, OIE, TISK: Não, uma vez que criará incertezas quanto ao detentor da responsabilidade como empregador.

BUSA, OIE: Não, uma vez que criará a oportunidade de evitar responsabilidades.

Trabalhadores

Número total de respostas: 176

Sim: 167

Não: 7

Outras: 2

Comentários

Resposta consolidada: Frequentemente, os/as trabalhadores/as (incluindo os/as trabalhadores/as migrantes) têm acesso ao emprego através de intermediários como, por exemplo, agentes, agências e empresas que recrutam trabalhadores para executar o seu trabalho com outros empregadores que não o intermediário, incluindo domicílios privados. É importante evitar lacunas em termos de âmbito e abrangência, de forma a ser consistente com a Recomendação N.º 198.

CIAWU, COTU, CSC (República Democrática do Congo), CTM, CTC (Colômbia), IDWF: Incluir terceiros como supervisores, colegas, autoridades públicas, clientes, público e todas as pessoas que fazem parte da cadeia de valor.

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU: Incluir também antigos empregadores, potenciais empregadores e contratantes ou subcontratantes.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Apesar de a maioria dos governos e praticamente todas as organizações de trabalhadores concordarem que o termo «empregador» deve incluir intermediários, vários governos e organizações de empregadores solicitam um esclarecimento relativamente ao âmbito e significado de «intermediários» de forma a garantir que abrange várias situações. As organizações de trabalhadores destacaram uma preocupação específica relativamente aos trabalhadores migrantes, pois, frequentemente, estes têm acesso ao emprego através de uma agência, trabalhando depois noutros locais, incluindo domicílios privados.

De forma a proporcionar maior clareza e garantir um âmbito de cobertura amplo, o Bureau propõe alterar a expressão de «intermediários» para «qualquer pessoa ou entidade que contrate trabalhadores/as direta ou indiretamente» no ponto 3(c) das Conclusões propostas, em consonância com os Princípios gerais e as diretrizes práticas para uma contratação equitativa.

Questão 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?

Governos

Número total de respostas: 84

Sim: 50

Não: 4

Outras: 30

Comentários

Áustria: O facto de as pessoas mencionadas na alínea (a) serem consideradas «trabalhadores» está dependente de serem ou não funcionários. O instrumento deve incluir trabalhadores economicamente dependentes.

Arábia Saudita, Camarões, Costa Rica, Iraque, Turquia: Não para a alínea (d).

Arábia Saudita, Camarões, Chipre, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Egito, República da Coreia, São Vicente e Granadinas, Turquia: Não para a alínea (c)

Canadá: Esta cláusula deve evitar ser demasiado prescritiva. Se forem apresentados grupos, então os estudantes em modalidades de trabalho/ensino cooperativas também devem ser incluídos. Em determinadas situações, as alíneas (c) e (d) podem não ser consideradas relações laborais tradicionais.

Cuba: Relativamente aos candidatos a emprego na alínea (c), o ato relevante deve acontecer no local de trabalho. Na alínea (d), poderiam ser especificadas as possíveis formas de violência e assédio.

Chipre, Iraque, República da Coreia: Não para a alínea (b).

Dinamarca, Uruguai: O âmbito do(s) instrumento(s) deve, em determinadas situações, abranger os grupos indicados sem alargar a definição de «trabalhador».

França, Itália: Os candidatos a emprego são afetados no momento da entrevista de recrutamento.

Alemanha: O termo «trabalhador» deve ser definido com base nos regulamentos nacionais; no entanto, podem ser incluídos numa Recomendação regulamentos especiais sobre os grupos acima mencionados.

Islândia, Noruega: Para as alíneas (c) e (d), não devem ser abrangidos os trabalhadores despedidos com carácter permanente. Relativamente aos trabalhadores temporariamente despedidos e aos candidatos a emprego, o instrumento só deve ser aplicável se a violência e o assédio estiverem relacionados com o trabalho.

Jordânia: O texto deve referir-se a «beneficiários da presente Convenção» numa ocupação ou trabalho, independentemente do seu estatuto contratual e em todos os setores da economia, formal ou informal, e incluir os trabalhadores apresentados na lista fornecida na questão 12.

México: Podem ser consideradas outras categorias como, por exemplo, trabalhadores temporários remunerados, consultores ou vendedores de porta a porta.

Nova Zelândia, Países Baixos: É importante esclarecer a forma como a violência e o assédio no trabalho seriam aplicáveis a cada uma destas categorias.

Peru: A relação jurídica entre trabalhador e empregador não deve ser relevante, dado que a violência e o assédio acontecem da mesma forma e no mesmo local.

Federação Russa: A questão 12(d) sobre trabalhadores despedidos e a questão 12(c) sobre candidatos a emprego levantam questões sobre as relações laborais.

Espanha: Não para as alíneas (b) e (c). Os trabalhadores despedidos devem ser incluídos se o seu despedimento tiver sido um ato de discriminação.

Trindade e Tobago: Os direitos dos trabalhadores despedidos devem ser assegurados por outros meios de reparação. No entanto, o termo «trabalhador» deve abranger os trabalhadores suspensos, neste caso.

Empregadores

Número total de respostas: 25

Sim: 7

Não: 6

Outras: 12

Comentários

ACCI: A responsabilidade deve limitar-se às questões sobre as quais os empregadores têm efetivamente controlo.

BDA: Relativamente aos candidatos a emprego e aos trabalhadores despedidos, devem ser abrangidas, no máximo, a fase de negociação contratual inicial e a fase de dissolução do contrato.

BusinessNZ, Confcommercio, IV: O instrumento deve dizer unicamente respeito aos funcionários. CNCS, CNP, CONCAMIN, FEDIL, TISK: Não para a alínea (d).

CNCS, FEDIL, TISK: Não para a alínea (b).

CONCAMIN, CNCS, EMCOZ, FEDIL, TISK: Não para a alínea (c).

OIE: Um trabalhador deve ser definido como qualquer pessoa que execute um trabalho, seja de forma regular ou temporária, para um empregador.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 161

Não: 0

Outras: 16

Comentários

Resposta consolidada: As leis relativas a questões laborais, à segurança e saúde no trabalho 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 laboral que são aplicáveis apenas a pessoas no âmbito de uma relação formal de emprego. As categorias acima mencionadas estão entre as que apresentam um maior risco de exposição à violência e ao assédio. No entanto, estas tendem a estar fora do âmbito dos regulamentos e leis existentes que abordam as questões de violência e/ou assédio no mundo do trabalho. Estas categorias devem ser especificamente abrangidas nos instrumentos.

CTC (Colômbia), CUT (Colômbia), SEWA: Incluir prestadores de cuidados não remunerados.

FFW: Relativamente à alínea (b), os voluntários estão em contacto com funcionários e, como tal, podem estar expostos a violência e assédio sexual. Relativamente à alínea (c), alguns requisitos de pré-contratação podem estar repletos de violência ou assédio sexual. Por último, no que diz respeito à alínea (d), sobretudo se o trabalhador despedido for vítima de um despedimento ilegal, este estará vulnerável a violência e assédio como forma de o obrigar a desistir da ação interposta contra o empregador.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e uma grande maioria das organizações de trabalhadores concordam com esta afirmação. No entanto, o mesmo não acontece com a maioria das organizações de empregadores.

O *Bureau* registou a preocupação de várias organizações de empregadores relativamente à falta de controlo dos empregadores relativamente a algumas das categorias propostas. Como resposta a esta e a outras questões, vários governos e organizações de trabalhadores e de empregadores mencionam a necessidade de demonstrar que os empregadores também podem ser alvo de violência e assédio. O *Bureau* constata que a Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP-08) não considera o estatuto de emprego formal, mas sim as tarefas e as obrigações executadas. De acordo com este instrumento, considera-se que os/as diretores/as, supervisores/as e operadores/as de empresas, assim como os estagiários e aprendizes, estão a exercer uma ocupação e, por isso, estão abrangidos por esta formulação do ponto 3(d) das Conclusões propostas.

Vários governos e organizações de trabalhadores e de empregadores manifestam reservas ou solicitaram mais esclarecimentos relativamente a voluntários, candidatos a emprego e trabalhadores despedidos e suspensos. No entanto, a maioria das organizações de trabalhadores destaca que todas as categorias devem ser incluídas, dado que tendem a não ser abrangidas pelo âmbito da legislação em vigor e são mais vulneráveis à violência e ao assédio. Adicionalmente, vários governos e uma organização de empregadores propõem incluir os candidatos a emprego, os trabalhadores despedidos e os trabalhadores suspensos apenas se a violência ocorrer em ligação com o trabalho. O *Bureau* destaca que a Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho concluiu que «um volume considerável de provas indica que a violência e o assédio no mun-

do do trabalho persistem contra os trabalhadores e outras pessoas, tais como candidatos a emprego e as que se encontram em período de estágio». [11] Além disso, o *Bureau* refere que, ao abrigo da Convenção (N.º 181) relativa às Agências de Emprego Privadas, 1997, o termo «trabalhadores» inclui os candidatos a emprego. Adicionalmente, a Recomendação (N.º 200) sobre a Infeção VIH e SIDA, 2010 abrange todos os trabalhadores sob todas as formas e modalidades de trabalho e todos os locais de trabalho, incluindo: (i) as pessoas que exercem qualquer tipo de emprego ou ocupação; (ii) as pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes; (iii) voluntários; (iv) candidatos a emprego; e (v) trabalhadores suspensos e despedidos, em todos os setores da atividade económica, incluindo os setores público e privado e as economias formal e informal, as forças armadas e os serviços em uniforme.

Face às respostas recebidas e de forma a alinhá-las com as normas existentes, o Bureau propõe pequenas alterações ao ponto 3(d) e a adição de «em áreas urbanas ou rurais», de acordo com o comentário à Questão 22.

Questão 13 *Deveriam ser definidos outros termos no instrumento ou nos instrumentos? Em caso de resposta afirmativa, por favor especifique.*

Governos

Número total de respostas: 84

Sim: 36

Não: 44

Outras: 4

Comentários

Bélgica, Canadá, Eslovénia, Federação Russa: O termo «violência de género».

Bélgica: «Violência doméstica». Pode ser necessário definir mais especificamente determinados comportamentos que possam dar origem a meios de reparação e sanções.

Canadá, República Islâmica do Irão: «Empregador», «trabalhador» e «local de trabalho».

Chile, Estónia, Grécia, Jamaica, México: «Assédio sexual».

Malta, Paraguai, República Checa: Uma lista das formas de violência.

Equador: Os estudantes, apesar de não serem considerados trabalhadores, podem ser alvo de um determinado tipo de assédio relacionado com o trabalho, o que exige proteção ao abrigo de algum instrumento.

República Islâmica do Irão, Uruguai: «Terceiros».

Namíbia: O termo «empregador» deve incluir operadores da economia informal.

Trindade e Tobago: Esclarecer o termo «comportamento inaceitável», pois este pode variar devido a diferentes circunstâncias e situações culturais.

Tunísia: «Assédio moral, político e económico».

[11] *ibid.*, ponto 2.

Empregadores

Número total de respostas: 26

Sim: 6

Não: 19

Outras: 1

Comentários

OIE: Tal dependerá da forma como se define os termos violência e mundo do trabalho. Se estes termos não forem limitados no seu âmbito, existirá uma necessidade de definir outros termos para esclarecer a compreensão dos mesmos. É importante limitar os termos das definições geralmente aceites.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 45

Não: 34

Outras: 99

Comentários

Resposta consolidada: Podem surgir outros termos que necessitem de definição durante o debate do(s) instrumento(s).

ABPSA, CLC, CIAWU, CTC (Colômbia), ISP: «Terceiros».

CATP, CGTP: «Trabalhadores independentes», «violência de género» e «violência e assédio no trabalho».

CMKOS, CTC (Colômbia): «Abordagem inclusiva e integrada» e «intermediário».

FESITUN, FFAWUZ/ZDAWU: «Violência de género».

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e organizações de empregadores e várias organizações de trabalhadores concordam que não há necessidade de definir outros termos no instrumento ou instrumentos. A maioria das organizações de trabalhadores antecipa que podem surgir outros termos que necessitem de definição durante o debate do(s) instrumento(s).

Vários governos e organizações de trabalhadores sugerem incluir e definir o conceito de «terceiros».

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe acrescentar um ponto (ponto 5) às Conclusões propostas, esclarecendo que as vítimas e os autores de violência e assédio no mundo do trabalho podem ser empregadores, trabalhadores e terceiros, incluindo clientes, prestadores de serviços, utilizadores, pacientes e a população em geral.

Quatro governos e três organizações de trabalhadores concordam que o termo «violência de género» deve ser definido pelo(s) instrumento(s) e cinco governos concordam que o termo «assédio sexual» deve ser especificado e definido. A definição de violência de género é proposta para inclusão no ponto 3(b), de acordo com o comentário do *Bureau* à questão 9.

Relativamente ao termo «assédio sexual», o *Bureau* explica que o termo não foi explicitamente utilizado em nenhuma parte das Conclusões propostas, apesar de estar claramente incluído no contínuo de violência e assédio, conforme analisado na Reunião de Peritos e, mais precisamente, é uma forma de violência de género. O *Bureau* enfatiza que, se a Conferência concordar em incluir o

termo «assédio sexual» nas Conclusões propostas, a OIT já tomou medidas para definir e descrever o tipo de assédio sexual que poderia ser considerado.

O Comité de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) define «assédio sexual» como uma forma específica de discriminação com base no sexo, [12] e indica que a definição de assédio sexual deve incluir o assédio sexual *quid pro quo* e o assédio derivado de um ambiente de trabalho hostil. O elemento «*quid pro quo*» é definido como «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, explicita ou implicitamente, como fundamento de uma decisão que afeta o trabalho dessa pessoa». O elemento «ambiente de trabalho hostil» é definido como «um comportamento que cria um ambiente laboral intimidatório, hostil ou humilhante para o destinatário». [13] O CEACR também tornou claro que o âmbito da proteção contra o assédio sexual deve abranger homens e mulheres em situações de emprego e ocupação, formação profissional, acesso a emprego e condições de emprego. [14]

Caso a Conferência decida incluir a definição de assédio sexual, propõe-se que seja incorporado o quadro fornecido pelo CEACR.

IV. Conteúdo de uma Convenção

Questão 14 *Deveria dispor-se na Convenção que cada Estado-Membro deveria reconhecer o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e de assédio e adotar, em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores 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 inclusão da questão da violência e do assédio nas políticas aplicáveis;

(c) a adoção de uma estratégia de prevenção global;

(d) o estabelecimento de mecanismos de controlo do cumprimento e de acompanhamento;

(e) vias de recurso e de reparação, assim como apoio para as vítimas;

(f) sanções aos autores de atos de violência e de assédio; e

(g) a elaboração de ferramentas e de documentos de orientação? Outros (especificar).

12 OIT: *Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (no. 111) and Recommendation (no. 111), 1958*, Relatório III (Parte 4B), CIT, 75.ª Sessão, 1988, parágrafo. 45.

13 OIT: *Relatório do Comité de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações*, Relatório III (Parte 1A), CIT, 91.ª Sessão, 2003, p. 463.

14 OIT: *Giving globalization a human face: Exame de Conjunto sobre as Convenções fundamentais relativas aos direitos no trabalho, à luz da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa*, Relatório III (Parte 1B), CIT, 101.ª Sessão, 2012, parágrafo. 793.

Governos

Número total de respostas: 76

Sim: 55

Não: 5

Outras: 16

Comentários

Argentina, Malta: Incluir mecanismos de pesquisa e recolha de dados que poderiam ajudar a orientar as campanhas de sensibilização e definição de políticas.

Austrália: É preferível um texto com maior flexibilidade.

Áustria: Na alínea (f), sugerimos a remoção de «aos autores» de modo a fornecer aos Estados-Membros uma escolha mais alargada do tipo de sanção a aplicar.

Camarões: Concordamos com as alíneas (a) e (b) e sugerimos a adoção de um plano de ação nacional para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Canadá: Sugerimos a educação e a formação para prevenir a violência e o assédio e uma revisão periódica das políticas e programas concebidos para prevenir a violência.

Dinamarca, Islândia, Noruega: Esta lista deve ser considerada indicativa e não exaustiva. Para tal, sugerimos a sua reformulação, adicionando, por exemplo «que possa incluir». Uma Convenção só deve conter princípios gerais e as obrigações devem ser mantidas a um nível realista.

França: A alínea (e) poderia especificar que os meios de reparação podem ser individuais ou coletivos.

Indonésia: A alínea (e) deve garantir que as vítimas regressam ao trabalho e à produtividade, e a alínea (f) deve abordar a formação comportamental para os autores de violência e assédio.

Tunísia: São preferíveis os mecanismos de formação e sensibilização, assim como as delegações dos serviços sociais, para divulgar a cultura dos direitos humanos.

Empregadores

Número total de respostas: 20

Sim: 7

Não: 4

Outras: 9

Comentários

ACCI: A cláusula deve recordar as funções da polícia, autoridades judiciais e tribunais, empregadores, trabalhadores, os seus representantes ou qualquer membro da comunidade que atue em solidariedade ou em apoio às ações do empregador ou do trabalhador.

DA: Qualquer lista deve ser considerada indicativa e não exaustiva.

Trabalhadores

Número total de respostas: 175

Sim: 169

Não: 0

Outras: 6

Comentários

Resposta consolidada: Os elementos mencionados acima são essenciais para uma abordagem integrada contra a violência e o assédio no mundo do trabalho e devem ser explorados na Recomendação.

Relativamente à alínea (a), a Convenção deve exigir a proibição por lei de todas as formas de violência e de assédio no mundo do trabalho e, especialmente, da violência de género. As formas de violência e assédio devem incluir os riscos e perigos psicológicos.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores concorda com esta declaração, enquanto menos de metade das organizações de empregadores concorda com esta declaração.

Quatro governos e uma organização de empregadores acreditam que os pontos apresentados devem ser incluídos numa Recomendação.

Relativamente a uma outra sugestão apresentada na resposta consolidada, por parte das organizações de trabalhadores, de acrescentar uma referência específica à «violência de género», o Bureau refere a sua inclusão nos pontos 3(a) e (b), e menciona esta questão no comentário do Bureau relativo à questão 9.

Tendo em conta as respostas de três governos destacando que a lista não deve ser considerada exaustiva, o Bureau refere a explicação apresentada nas observações gerais.

Face à sugestão de um Governo, o Bureau propõe a alteração do ponto 7(f) para remover a expressão «aos autores», uma vez que foi destacado que tal permite aos Estados-Membros ter uma maior flexibilidade de escolha no tipo de sanções aplicadas à violação da proibição de violência e assédio.

Relativamente à sugestão de um Governo, o Bureau propõe incluir no ponto 7(g) das Conclusões propostas a expressão «educação e formação». O Bureau também propõe a eliminação da referência «no mundo do trabalho» no ponto 7(a), uma vez que esta é redundante face à referência no início. Por motivos de clareza, o Bureau também propôs pequenas alterações aos pontos 7(e) e (f).

A. Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 72

Sim: 67

Não: 2

Outras: 3

Comentários

Chade, Chile, Nova Zelândia: Ao abrigo da Constituição da OIT, os Estados-Membros são obrigados a promover os direitos e os princípios fundamentais no trabalho e a Declaração de 1998.

México: Tal deve ser estabelecido no preâmbulo da Convenção como quadro de referência.

Suíça: Deve ser especificamente mencionado que a discriminação se refere à discriminação de pessoas e de áreas ou setores inteiros (discriminação coletiva).

Empregadores

Número total de respostas: 20

Sim: 12

Não: 6

Outras: 2

Comentários

BUSA, OIE: Sim, desde que não haja nenhuma ênfase a esse respeito que possa prejudicar o verdadeiro objetivo do instrumento.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 175

Não: 0

Outras: 3

Comentários

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU: Incluir uma referência a todas as formas de violência de género.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A esmagadora maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Relativamente aos comentários recebidos no contexto desta questão sobre a necessidade de enfatizar as questões de género e, especialmente, a violência de género, é feita referência ao comentário do Bureau na resposta 9 e o Bureau destaca os pontos 3(a) e (b) das Conclusões propostas. Assim sendo, o Bureau não sugere qualquer alteração ao ponto 8 das Conclusões propostas.

Questão 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 género?*

Governos

Número total de respostas: 72

Sim: 67

Não: 3

Outras: 2

Comentários

Islândia, Noruega, Tunísia: A forma como se aborda a proibição deve ser deixada ao critério do país.

Nova Zelândia: Todas as categorias devem ser especificadas separadamente na legislação e políticas nacionais.

Trindade e Tobago: A Convenção deve mencionar que os Estados-Membros devem «adotar ou alterar a regulamentação e legislação nacional».

Empregadores

Número total de respostas: 21

Sim: 9

Não: 8

Outras: 4

Comentários

ACCI, OIE: O conceito «no mundo do trabalho» é impreciso e desconhecido e não pode ser a base para uma Convenção aplicável internacionalmente.

BDA, BusinessNZ, DA: É desnecessária a ênfase no assédio e na violência de género.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 173

Não: 4

Outras: 0

Comentários

Resposta consolidada: Tal é essencial para evitar lacunas em termos de âmbito e abrangência. A Convenção deve fazer uma referência explícita à proibição de todas as formas de assédio e violência de género.

CGT–FO, FTUC, TUC (Reino Unido): É necessário fazer referência aos tipos de violência e riscos físicos e psicossociais.

CGT-RA, CMTU, CTC (Colômbia), CUT (Colômbia), FESITUN, FESTRAS, FITU-J, GFOTU, MTUC, TUCP: Ajudará a evitar lacunas legais na cobertura legal entre Estados.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos, algumas organizações de empregadores e praticamente todas as organizações de trabalhadores concordam com esta afirmação.

Alguns governos e organizações de empregadores expressam preocupações relativamente à margem de apreciação conferida aos Estados-Membros para a abordagem desta proibição nos seus sistemas nacionais. O *Bureau* esclarece que o texto proposto define uma base clara que procura fornecer um enquadramento para as obrigações, no qual há flexibilidade de adaptação a diferentes contextos nacionais.

Relativamente à preocupação mencionada de que alguns Estados-Membros podem não necessitar de adotar legislação para estar em conformidade com os instrumentos propostos, podendo apenas precisar de alterar a legislação, o *Bureau* informa que a referência à adoção de legislação pode ser compreendida como englobando também essas situações.

Consequentemente, o Bureau não propõe qualquer alteração ao ponto 9 das Conclusões propostas.

Questão 17 *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria dotar-se de uma 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 de povos indígenas e tribais;

(e) trabalhadores LGBTI (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e intersexuais);

(f) trabalhadores com VIH; e

(g) trabalhadores de grupos marginalizados, tal como as comunidades afetadas pelos sistemas de castas e as minorias étnicas?

Outros (especificar).

Governos

Número total de respostas: 70

Sim: 52

Não: 8

Outras: 10

Comentários

Áustria: Prestar uma atenção especial aos grupos particularmente vulneráveis pode ser prejudicial para os outros grupos de trabalhadores não apresentados na lista.

Bélgica: Isto é extremamente importante para as práticas não discriminatórias e para abordar a interseccionalidade.

Canadá: Dado que a lista evoluirá ao longo do tempo, o Canadá é apologista de não especificar os trabalhadores que possam ser afetados desproporcionalmente pela violência e o assédio. Não obstante, se existir uma lista, propomos a inclusão na alínea 17(e) de trabalhadores/as que não não se identificam com a sua identidade de género e trabalhadores/as mais idosos/as e a indicação de que a lista não é exaustiva.

Dinamarca: Só deve ser apresentada a lista detalhada numa Recomendação.

Finlândia: Não incluir género, idade, nacionalidade, língua, religião, convicção, opinião, estado de saúde, filiação sindical ou outra razão relacionada com a pessoa sem um motivo aceitável. É importante considerar a discriminação com base em múltiplos fatores.

Islândia, Noruega, Paraguai: É importante reforçar a sensibilização relativamente à Convenção N.º 111.

Arábia Saudita, Indonésia, Mali, República Islâmica do Irão: Propõe-se a eliminação da alínea (e).

Jordânia: Cada Estado deve definir as categorias de trabalhadores de acordo com a sua legislação e cultura social.

México: Se forem mencionados determinados grupos, corre-se o risco de excluir outros.

Peru: Também deve incluir trabalhadores informais. É importante adotar medidas que permitam detetar situações de abuso de poder e discriminação contra a população mais vulnerável ao assédio, uma vez que estes grupos são frequentemente incluídos numa abordagem geral das estratégias de prevenção, sem considerar as suas particularidades.

República da Coreia: É mais adequado referir os motivos reconhecidos internacionalmente para a discriminação do que indicar tais grupos.

Federação Russa: Pode ser feita referência a grupos vulneráveis citados como exemplos, mas não como uma lista definitiva.

Senegal: O termo «trabalhador» já inclui todas as pessoas. Enumerar diferentes categorias de trabalhadores acarreta o risco de estigmatizar determinadas categorias.

Espanha: A referência aos trabalhadores migrantes deve ser compreendida como uma referência aos que se encontram numa situação regular ou que são residentes legais.

Suécia: A lista não deve ser exaustiva.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 6

Não: 13

Outras: 3

Comentários

ACCI, OIE: Esta norma deve ser orientada para a violência e o assédio e não para uma das suas potenciais causas.

ACCI: Se as categorias forem incluídas, sugerimos a inclusão dos termos «idade» em vez de «trabalhadores mais velhos» e «estatuto de migração visível e real» em vez de «trabalhadores migrantes».

BUSA: Não deve ser incluída qualquer lista, pois esta limita as potenciais áreas de vulnerabilidade. É mais importante destacar o impacto nos trabalhadores mais vulneráveis.

CONCAMIN, FEDIL: Todas as questões acima mencionadas estão incluídas em vários instrumentos da OIT.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 168

Não: 2

Outras: 7

Comentários

Resposta consolidada: A prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho é indissociável da luta contra a discriminação, da promoção da igualdade e do reforço da segurança económica. 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. Todos os grupos acima devem ser explicitamente mencionados na Convenção.

Resposta consolidada, FTUC, NSZZ: A lista não deve ser considerada exaustiva.

ACTU, CSC (República Democrática do Congo), GTUC: Incluir as mulheres grávidas e as mães com recém-nascidos e/ou as mulheres lactantes e os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

BAK, AEFIP, APOC, CATP, CGTP, CNTS (El Salvador), FFW, IDWF, UEJN: Adicionar profissões e setores específicos com maior risco ou mais afetados devido às suas funções.

CNTG, FTU, KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Não para a alínea (e).

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e uma minoria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Vários Governos opõem-se à enumeração das categorias específicas proposta. Diversos governos concordam que a lista de grupos específicos deve ser expressa de forma não descritiva ou que a decisão deve ser tomada pelos Estados-Membros. Quatro governos e cinco organizações de trabalhadores são claramente contra a referência a trabalhadores LGBTI. O *Bureau* destaca o apoio demonstrado relativamente à formulação da declaração pela maioria dos inquiridos e evidencia ainda que quatro governos expressaram o seu apoio pela inclusão de trabalhadores LGBTI no(s) instrumento(s).

Face aos comentários recebidos, o *Bureau* esclarece que o objetivo desta disposição não é prescrever o estabelecimento de políticas, legislação e regulamentos específicos para cada grupo enumerado, mas sim procurar garantir que os grupos mencionados não são excluídos na adoção e aplicação de medidas de igualdade e de não discriminação de um âmbito geral. Assim sendo, as disposições seriam adaptáveis e compatíveis com as diversas realidades nacionais e políticas, e com os regulamentos e legislações em vigor.

Diversos governos e organizações de trabalhadores propuseram referências adicionais a grupos específicos, nomeadamente, pessoas que não se identificam com a sua identidade de género, trabalhadoras grávidas e lactantes, trabalhadores com responsabilidades familiares, vítimas de violência doméstica, trabalhadores idosos e pessoas pertencentes a minorias religiosas. Seis governos e várias organizações de trabalhadores também sugerem profissões e setores específicos como estando particularmente expostos à violência e ao assédio.

Face às respostas recebidas relativamente à inclusão de novos itens na lista enumerada, incluindo referências no contexto da questão 49, o Bureau propõe incluir no ponto 10 das Conclusões propostas: trabalhadores jovens e idosos, trabalhadoras grávidas e lactantes e trabalhadores com responsabilidades familiares; pessoas que não não se identificam com a sua identidade de género; e trabalhadores pertencentes a minorias religiosas. Propõe-se a alteração do termo «desenvolver» no início do ponto 10 para «adotar», em conformidade com o ponto 9 das Conclusões propostas. Relativamente a uma lista não exaustiva, o Bureau menciona as observações gerais.

B. Medidas de prevenção

Questão 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 nos quais os trabalhadores estão mais expostos à violência e ao assédio; e

(c) adotar medidas para assegurar uma proteção efetiva aos/às trabalhadores/as?

Governos

Número total de respostas: 73

Sim: 58

Não: 0

Outras: 15

Comentários

Áustria: Relativamente às alíneas (b) e (c), destacar grupos de trabalhadores/as especialmente vulneráveis pode ser prejudicial para os grupos não enumerados.

Arábia Saudita, Equador, França, Jordânia, Turquia: Não para a alínea (b).

Grécia: Talvez apenas os parceiros sociais consigam implementar a alínea (b), pelo que não pode representar um compromisso dos Estados. A alínea (c) necessita de ser explicada.

Hungria: Podem ser mencionadas na alínea (a) as atividades de sensibilização e de informação.

Islândia, Noruega: Deve ser possível incluir estes pontos nas estratégias de segurança e saúde no trabalho já existentes.

Itália: São necessárias medidas específicas para garantir que a violência é travada o mais rapidamente possível, incluindo disposições contratuais alternativas (nomeadamente, alterações às horas de trabalho ou apoio financeiro às vítimas). As medidas para identificar as áreas de maior risco, incluindo o mapeamento e os regulamentos internos e específicos do local de trabalho (como, por exemplo, códigos de conduta) são uma parte essencial das estratégias de prevenção.

Jordânia: Substituir a expressão «destinadas à prevenção de» por «destinadas à redução» na alínea (a).

Países Baixos: As disposições sugeridas podem implicar regulamentos demasiado detalhados.

Nova Zelândia: Sim, mas devem ser os Estados-Membros a determinar de que forma a alínea (b) é executada.

Espanha: É necessário abordar a vulnerabilidade das mulheres a estas formas de violência e aos riscos de violência e assédio, incluindo assédio sexual e assédio com base no sexo, no trabalho e nas relações laborais.

Suécia: Deve ser também reconhecida na alínea (a) o papel que desempenham as convenções coletivas na adoção de medidas preventivas, incluindo na abordagem dos riscos psicológicos.

Zimbabué: Poderiam ser fornecidas diretrizes para identificar os setores.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 13

Não: 3

Outras: 6

Comentários

ACCI: Contesta-se o pressuposto de que as modalidades de trabalho, as disposições contratuais ou a organização de trabalho específica expõem, de forma adicional ou desproporcional, qualquer grupo de trabalhadores/as ao risco de violência e assédio.

BDA, CONCAMIN: Relativamente a esta questão, é concebível, no máximo, uma Recomendação.

Trabalhadores

Número total de respostas: 175

Sim: 171

Não: 0

Outras: 4

Comentários

Resposta consolidada: Relativamente à alínea (a): Também deve ser reconhecida a função das convenções coletivas relativamente ao estabelecimento de medidas preventivas, incluindo a abordagem dos riscos psicossociais.

Relativamente à alínea (b): Apesar de nenhum local de trabalho, grupo, setor ou ocupação ser intrinsecamente vulnerável à violência e ao assédio, alguns podem correr um risco maior. Determinados setores registaram um nível de incidência relativamente mais elevado. Trabalhar sozinho, em espaços isolados ou privados ou durante a noite também pode aumentar o risco de exposição à violência e ao assédio, assim como trabalhar em profissões altamente marcadas pela segregação. Os trabalhadores em situações de emprego informais, precárias e atípicas e os trabalhadores que não conseguem exercer de forma eficiente os seus direitos à liberdade

sindical e negociação coletiva, o que inclui a maioria dos trabalhadores nas zonas francas industriais para a exportação e nas zonas económicas especiais, também correm um maior risco de violência e assédio.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e organizações de empregadores e praticamente todas as organizações de trabalhadores concordam com esta afirmação. Quatro governos indicam que deve ser implementada em conformidade com os contextos nacionais.

Face aos comentários recebidos, o *Bureau* gostaria de relembrar que a formulação da questão 18 não define medidas ou setores específicos, permitindo a sua implementação em diferentes contextos nacionais.

Relativamente à questão 18(a), dois governos e a grande maioria das organizações de trabalhadores propõem mencionar a negociação coletiva como um meio eficaz para prevenir a violência e o assédio.

Em relação à sugestão acima mencionada, o Bureau indica a referência aos acordos coletivos como um método de implementação das disposições da Convenção no ponto 15 das Conclusões propostas.

Alguns inquiridos manifestaram preocupação relativamente à identificação por parte dos Estados-Membros, de setores, profissões e modalidades de trabalho específicos que se encontram em maior risco de violência e assédio. Quatro governos discordam da inclusão de uma obrigação no instrumento e dois governos indicam que os parceiros sociais estão numa melhor posição para determinar tais setores, profissões e modalidades de trabalho.

Face às preocupações mencionadas acima, o Bureau propõe adicionar «em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores» no ponto 11(a) das Conclusões propostas.

Questão 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 mencionados perigos e riscos; 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?

Governos

Número total de respostas: 73

Sim: 58

Não: 3

Outras: 12

Comentários

Austrália, Nova Zelândia: Preocupa-nos que, caso esta disposição exija que os empregadores previnam todas as formas de violência e assédio no «mundo do trabalho», os empregadores não consigam controlar as atividades fora do local de trabalho.

Áustria: Esta lista não deve ser considerada obrigatória ou definitiva. A alínea (a) poderia ser reformulada da seguinte forma: «ter em consideração a violência e o assédio na organização da segurança e saúde no trabalho».

Áustria, Suécia: O termo «tolerância zero» na alínea (b) não é adequado como requisito nos regulamentos nacionais.

Bélgica: Sugerimos incluir «identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio ao nível dos componentes da organização de trabalho, conteúdo de trabalho, condições de trabalho, condições de vida e relações interpessoais no trabalho, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes». Sugerimos também adicionar «facilitar acordos coletivos e acordos comerciais». Adicionalmente, gostaríamos de remeter para o ponto 27 das conclusões da Reunião de Peritos, afirmando que os acordos coletivos podem abordar os efeitos da violência doméstica.

Canadá: A alínea (a) deve ser reformulada da seguinte forma: «incluir a violência, o assédio e os riscos psicossociais associados ...».

Finlândia: No entanto, a alínea (b) é muito detalhada e a política de tolerância zero descrita é muito forte. A questão é mais adequada para uma Recomendação.

Islândia, Noruega: Como lidar com a violência e o assédio ao nível das empresas devia ser uma parte natural da estratégia de segurança e saúde no trabalho. A avaliação de riscos e o desenvolvimento de políticas faz parte desse sistema e, obviamente, todo o sistema de gestão deve ser definido em conjunto com os trabalhadores e os seus representantes.

Eslovénia, Itália: Sugerimos incluir a gestão da informação e da formação relativamente a estas questões.

Peru: A identificação dos riscos de violência tem de incluir a participação dos trabalhadores mais expostos à violência como, por exemplo, as mulheres.

Suécia: É também importante indicar que, nas profissões em que ocorre violência e assédio por parte de terceiros, a sua prevenção pode ser tecnicamente impossível. Nestes ambientes, os empregadores devem ser obrigados, em conformidade com os regulamentos nacionais relevantes, a prevenir ou minimizar o risco de ocorrerem situações de violência e assédio.

Reino Unido: Deve ser da responsabilidade dos Estados-Membros proporcionar as proteções necessárias e adequadas mencionadas na alínea (a). A alínea (b), mesmo sendo uma boa prática, pode não ser aplicável. Quanto à alínea (c), é uma boa prática garantir a participação de uma comunidade mais ampla, sobretudo de mulheres e raparigas, na maioria das intervenções relacionadas com a violência contra as mulheres e raparigas. Relativamente ao ponto (d), os representantes dos trabalhadores com conhecimento especializado podem desempenhar um papel importante.

Empregadores

Número total de respostas: 24

Sim: 7

Não: 8

Outras: 9

Comentários

ACCI: As responsabilidades dos empregadores devem ser razoáveis e relativas a questões sobre as quais estes possuem um controlo real. Relativamente à alínea (b), os empregadores necessitam de ferramentas para conseguir resultados de tolerância zero.

ACCI, BUSA, OIE: Alguns destes aspetos são muito exigentes para as empresas mais pequenas e empresas informais; estas medidas devem ter em consideração os diferentes tipos e características das empresas.

BDA, Keidanren: Não se deve exigir aos Estados-Membros a criação de disposições legais.

IV, SNEF, WKÖ: Os aspetos mencionados são demasiado prescritivos e exigentes para os empregadores.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 173

Não: 0

Outras: 4

Comentários

Resposta consolidada: Relativamente à alínea (b): A Convenção deve prever que os trabalhadores e os seus representantes devem participar na conceção, implementação e monitorização de tais políticas.

Relativamente à alínea (d): A formação deve também ser alargada às pessoas envolvidas na aplicação de medidas para a prevenção e controlo dos perigos e riscos relacionados com a violência e o assédio, nomeadamente aos agentes de segurança e saúde no trabalho, pessoal dos recursos humanos, diretores e supervisores.

AFL-CIO: A alínea (a) deve destacar a responsabilidade dos governos para garantir uma resposta coesa e abrangente entre os vários organismos responsáveis.

CLC: A violência doméstica e o assédio psicológico também devem ser considerados perigos do local de trabalho na alínea (a).

CNT, CTC (Colômbia), IUF: Incluir a formação dos inspetores de trabalho e de todos os funcionários do tribunal do trabalho na alínea (d).

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores apoia esta declaração e a maioria das organizações de empregadores considera as disposições especificadas na declaração demasiado onerosas.

Vários governos e organizações de empregadores destacam a dificuldade em adotar um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho por parte das pequenas e microempresas. Adicionalmente, quatro governos estão preocupados com a inclusão de uma abordagem de tolerância zero e, caso esta seja incorporada, afirmam que a sua inclusão seria mais adequada numa Recomendação.

As organizações de trabalhadores também destacaram que a Convenção deve prever que os trabalhadores e os seus representantes devem participar na conceção, implementação e monitorização de tais políticas.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe alterar a formulação do ponto 12(a) das Conclusões propostas, de forma a incluir sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho, assim como outras abordagens para a organização de segurança e saúde no trabalho. Além disso, o Bureau propõe mover a abordagem de tolerância zero para as Conclusões propostas, a fim de propor uma Recomendação, conforme mencionado no comentário do Bureau à questão *32. O Bureau propõe também uma reformulação a fim de tornar a terminologia mais adequada para um instrumento e mais compreensível, conforme apresentado no ponto 23(a) das Conclusões propostas, nomeadamente definindo que a política deve «indicar que nenhuma forma de violência e assédio será tolerada».*

Face à resposta consolidada das organizações de trabalhadores, o Bureau também propõe incluir no ponto 23 das Conclusões propostas que os trabalhadores e os seus representantes devem participar na conceção, implementação e monitorização das políticas.

Várias organizações de trabalhadores concordam que a formação sobre os perigos e os riscos identificados de violência e assédio e as medidas de proteção e prevenção associadas devem ser alargadas a outros intervenientes como, por exemplo, inspetores de trabalho e pessoas envolvidas no sistema judicial, agentes de segurança e saúde no trabalho, pessoal dos recursos humanos, diretores e supervisores. O *Bureau* destaca que as disposições ao abrigo do ponto 12 das Conclusões propostas atribuem obrigações aos empregadores. As obrigações dos Estados-Membros relativamente à formação de outros intervenientes relacionados estão incluídas no ponto 14(b) das Conclusões propostas. Em resposta às sugestões de dois governos e de várias organizações de trabalhadores para incluir os cargos de gestão na obrigação de informar e formar, o *Bureau* esclarece que, no ponto 3(d)

das Conclusões propostas, o termo «trabalhador» engloba as pessoas em qualquer emprego ou ocupação, incluindo assim as pessoas em cargos de gestão.

Diversos governos sugerem complementos à lista de medidas, incluindo sanções financeiras para os empregadores que não cumpram estas medidas, e mecanismos no local de trabalho que permitam auxiliar as vítimas de violência e assédio.

Face às várias respostas recebidas dos governos e das organizações de trabalhadores relativamente a considerarem a lista demasiado prescritiva, o Bureau não sugere adicionar quaisquer itens ao ponto 12 das Conclusões propostas.

C. Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas

Questão 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 a violência e o assédio no mundo do trabalho?*

Governos

Número total de respostas: 74

Sim: 67

Não: 1

Outras: 6

Comentários

Bélgica: Tal pode acontecer através de instituições existentes como, por exemplo, a inspeção do trabalho.

Chade, Chile: Os juristas especializados em direito do trabalho devem receber formação adequada.

Itália: A recolha de dados e a comparação com dados de outros países podem ser importantes no desenvolvimento de políticas e regulamentos eficazes.

Finlândia: Deve ser evitada a criação de obrigações que necessitem de recursos adicionais injustificados.

Alemanha, Finlândia, México, Suécia: No que diz respeito às «medidas adequadas», devem ser respeitados os diferentes mecanismos de supervisão existentes nos diferentes Estados-Membros.

Alemanha: A monitorização aplica-se apenas ao domínio de trabalho e não à esfera privada. Estas observações são aplicáveis relativamente à inspeção estatal de segurança e saúde no trabalho.

Islândia, Noruega: O acompanhamento e a aplicação de legislação e regulamentos nacionais relativamente à violência e ao assédio têm de fazer parte do acompanhamento e da aplicação das condições de trabalho em geral.

Nova Zelândia: O que é considerado apropriado deve ser definido pelos Estados-Membros, e não devem ser impostos aos Estados-Membros ou aos empregadores encargos excessivos com a recolha e comunicação de dados.

Empregadores

Número total de respostas: 20

Sim: 16

Não: 2

Outras: 2

Comentários

BDA, CONCAMIN: Este conteúdo deve ser apresentado numa Recomendação.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 175

Não: 0

Outras: 2

Comentários

CIAWU, CTC, FFAWUZ, IDWF, Unia, ZDAWU, ZCTU: Adicionalmente, este ponto deve incluir a inspeção de domicílios privados no caso de trabalhadores domésticos, trabalhadores agrícolas e trabalhadores informais.

KSBSI, KUSPAW, KUCFAW, KUDHEIHA, SEWA: O acompanhamento deve envolver os sindicatos, incluindo possíveis inspeções conjuntas.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e de empregadores concorda que a Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria tomar medidas adequadas para assegurar o acompanhamento e a aplicação das legislação e regulamentação nacionais no que respeita a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Sete governos concordam que as «medidas adequadas» não devem constituir necessariamente a obrigação de criar novos mecanismos de acompanhamento e aplicação, mas que devem garantir que os mecanismos existentes incluem o acompanhamento e a aplicação de legislação e regulamentação sobre a violência e o assédio.

Várias organizações de trabalhadores afirmaram que o acompanhamento deve incluir a inspeção de domicílios privados no caso de trabalhadores domésticos, trabalhadores agrícolas e trabalhadores informais. Diversas organizações de trabalhadores afirmaram também que os sindicatos devem estar envolvidos no acompanhamento, incluindo a sua possível participação em inspeções conjuntas.

Face às respostas recebidas, o Bureau destaca que as «medidas adequadas» não exigem necessariamente a adoção de novos mecanismos de acompanhamento e aplicação e não propõe qualquer alteração ao ponto 13(a) das Conclusões propostas.

Questão 21 *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria assegurar que todos os trabalhadores tenham fácil acesso a mecanismos de resolução de conflitos seguros, justos e eficazes 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 denunciantes;

(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?

Governos

Número total de respostas: 73

Sim: 63

Não: 3

Outras: 7

Comentários

Argentina: Incluir a responsabilidade conjunta em caso de incumprimento das medidas preventivas e intervenção atempada também para os/as trabalhadores/as que praticam atos de violência e assédio no trabalho.

Austrália: A linguagem referente a «vias de recurso e meios de reparação» utilizada nas questões 21(e) e 22 deve ser alterada de modo a respeitar a redação usada nos Art.º 1.º e 4.º do Protocolo de 2014 para a Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930.

Áustria: A aplicação da proibição da violência e do assédio no local de trabalho deve estar em conformidade com a legislação nacional. Assim sendo, os Estados-Membros não teriam de implementar todas as medidas apresentadas na questão 21. Deve ser proporcionada a possibilidade de acesso a aconselhamento jurídico. Também deve ser tido em consideração que não só os/as trabalhadores/as, mas também os empregadores, podem ser afetados por situações de violência.

Áustria, Costa Rica, Malta: O âmbito da alínea (f) deve ser esclarecido.

Bélgica: É importante mencionar mecanismos de resolução de conflitos e apoio confidencial no local de trabalho para prevenir, numa fase inicial, os comportamentos mais graves de violência e assédio. Os mecanismos de investigação devem ser geridos por pessoas independentes, imparciais, competentes e capazes de manter a confidencialidade. Deve ser considerada a possibilidade de determinadas organizações representativas agirem em nome das vítimas, com o seu consentimento.

Canadá: Relativamente à alínea (a), é importante criar comissões para supervisionar e manter a confidencialidade.

Dinamarca: Esta lista é demasiado detalhada e os seus elementos apenas devem ser abordados numa Recomendação. Obrigações como estas são demasiado onerosas e causarão obstáculos à ratificação.

França: Os conceitos de «unidades económicas» e «vias de recurso e meios de reparação adequados» estão pouco claros. Poderia ser elaborada uma cláusula relativamente a mecanismos de implementação específicos como, por exemplo, ação coletiva.

Finlândia: No que diz respeito à alínea (c) e à questão 22 abaixo, o conceito de «mecanismos de resolução de conflitos» deve respeitar a legislação processual e os procedimentos de supervisão nacionais, e deve ser evitada a criação de novas obrigações administrativas pouco razoáveis. O conceito de «vias de recurso e meios de reparação legais» deve ser adicionado ao título, uma vez que algumas das alternativas fazem parte deste conceito.

Alemanha: A cláusula «sanções para os autores de atos de violência e de assédio» não se adequa, uma vez que a questão está claramente centrada na ajuda à vítima.

Grécia: Relativamente à alínea (a), a responsabilidade de decidir cabe aos parceiros sociais. *Islândia, Noruega, Singapura:* A lista deve ser indicativa e não exaustiva. *Jordânia:* É necessário esclarecer o conceito de «unidade económica».

México: Este conteúdo seria mais eficaz numa Recomendação.

Peru: Destacar o acesso à resolução de conflitos com proteção da identidade e segurança no emprego, protegendo as vítimas e as testemunhas de qualquer retaliação.

Eslovénia: Incluir programas para os autores de atos de violência e de assédio, nomeadamente formação sobre comunicação não violenta e melhoria das competências sociais. Também seriam adequadas medidas destinadas a melhorar o clima organizacional.

Tunísia: Devem ser adotadas medidas para garantir a confidencialidade dos queixosos.

Empregadores

Número total de respostas: 20

Sim: 10

Não: 3

Outras: 7

Comentários

ACCI: A conduta criminosa não deve ser interiorizada nas organizações e afastada dos serviços de polícia e dos tribunais.

BDA: As áreas regulamentares gerais referidas levariam a uma revisão extensiva da legislação nacional e comportariam o risco de um excesso de regulamentação. Assim sendo, discordamos desta disposição.

BUSA, OIE, OBE: Em conformidade com os mecanismos, instituições e legislação nacionais.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 174

Não: 0

Outras: 3

Comentários

Resposta consolidada: Relativamente à alínea (a): Recomendamos a reformulação da questão para «... mecanismos de apresentação de queixas e investigação a nível do local de trabalho, incluindo na economia informal». Tais mecanismos, a nível interno e externo do local de trabalho, devem reconhecer o papel dos sindicatos na resolução de conflitos.

Relativamente à alínea (c): A falta de mecanismos de resolução de conflitos eficazes e acessíveis, a nível interno e externo do local de trabalho, cria um fator de risco adicional para a violência e o assédio. (Consultar também a questão 21(a)).

Relativamente à alínea (d): É essencial alargar a proteção às testemunhas, denunciantes e queixosos. É frequente que os trabalhadores que experienciam situações de violência e assédio não se manifestem por recearem retaliações ou represálias, resultando no risco de criar uma cultura de impunidade. Os denunciantes e as testemunhas podem desempenhar um papel fundamental no sentido de alertar e esclarecer os factos em situações de violência e assédio. No entanto, poucas jurisdições protegem as testemunhas e os denunciantes.

Relativamente à alínea (e): As vias de recurso e os meios de reparação devem ser adequados e eficazes. A Convenção deve ainda prever que, no mínimo, tais vias de recurso e meios de reparação devem incluir a readmissão, as medidas cautelares, o pagamento de honorários e custas judiciais e indemnização por danos materiais e não materiais. A Convenção também deve prever a indemnização em caso de deficiência psicossocial ou física ou de incapacidade para trabalhar.

Em muitos casos, a única «via de recurso e meio de reparação» disponível para os/as trabalhadores/as que experienciam situações de violência e assédio é abandonar o emprego. Em caso de agressão física ou sexual, a única via de recurso disponível pode ser através do sistema criminal, que pode ser lento e dispendioso e exigir um difícil ónus da prova. Apesar de a violência e o assédio poderem causar doenças físicas e mentais, 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/as trabalhadores/as. Isto significa muitas vezes que os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as cujos contratos de emprego limitam o seu acesso às prestações da segurança social.

Relativamente à alínea (g): As sanções devem ser eficazes, dissuasivas, adequadas e proporcionais à gravidade da situação de violência e assédio. Deve ser disponibilizado um conjunto completo de sanções disciplinares, civis, administrativas e criminais.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e de empregadores concorda com esta disposição.

Vários governos e organizações de empregadores demonstram preocupação relativamente às obrigações resultantes desta disposição e às dificuldades que podem surgir na sua implementação. Alguns inquiridos concordam que as disposições demasiado detalhadas criam dificuldades na adaptação da legislação em vigor e dos mecanismos de resolução de conflitos e podem tornar-se potenciais obstáculos à ratificação. O *Bureau* destaca que dois governos demonstraram

preocupação relativamente ao facto de esta disposição abranger necessariamente a criação de mecanismos novos e específicos.

O *Bureau* relembra que o objetivo desta disposição é que os Estados-Membros garantam o acesso a mecanismos de resolução de conflitos, tanto internos como externos ao local de trabalho. O *Bureau* esclarece que tal obrigação pode ser cumprida de diversas formas, incluindo, entre outros, a utilização dos mecanismos existentes, caso estes cumpram os critérios gerais. Relativamente a considerar os empregadores como possíveis vítimas, o *Bureau* relembra o comentário da questão 12.

Apesar de três governos concordarem que a disposição deve minimizar as obrigações explícitas, alguns governos e organizações de trabalhadores propõem mencionar medidas adicionais como, por exemplo, a proteção da identidade das vítimas, requerentes e denunciantes e a disponibilização de sanções e vias de recurso e meios de reparação específicos. Alguns inquiridos também sugerem enunciar medidas para a prevenção da violência e do assédio e a reabilitação dos autores de atos de violência e de assédio.

O *Bureau* toma em consideração a sugestão dos três governos de que, no sentido de promover a ratificação e implementação, esta afirmação deve ter uma lista flexível e não exaustiva e evitar mencionar medidas detalhadas. Relativamente às medidas para prevenir a violência e o assédio e para garantir a reabilitação dos autores de atos de violência e de assédio, o *Bureau* destaca os pontos 11, 12, 22, 23, 24, 25, 26 e 32 das Conclusões propostas.

Três governos solicitam o esclarecimento de «medidas de assistência jurídica, social e administrativa para os queixosos» e dois governos solicitam o esclarecimento do conceito de «unidade económica».

O *Bureau* esclarece que as medidas de assistência jurídica, social e administrativa podem incluir o aconselhamento social, a orientação administrativa sobre os procedimentos de apresentação de queixas, os serviços de tradução, as orientações jurídicas e as informações sobre os direitos das vítimas.

O Bureau regista as preocupações relativas à utilização do termo «unidade económica» e relembra a definição fornecida na Recomendação (N.º 204 relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015). No entanto, por motivos de maior clareza, o Bureau propõe alterar a formulação do ponto 13(b)(i) das Conclusões propostas para «mecanismos de apresentação de queixas e de investigação a nível do local de trabalho».

O Bureau registou a resposta de um Governo que pretendia obter um texto coerente e, assim sendo, propõe adicionar uma referência a «vias de recurso e meios de reparação» no ponto 13(b) das Conclusões propostas. Adicionalmente, o Bureau também leva em consideração as alterações sugeridas pelas organizações de trabalhadores e propõe adotar a formulação do Protocolo de 2014 para a Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930, referindo-se a «vias de recursos e meios de reparação adequados e eficazes» no ponto 13(b). Ao registar a reticência de alguns inquiridos, o Bureau sugere fazer referência a «sanções adequadas» num ponto adicional 13(c), de forma a abranger as interpretações legais de vias de recursos e meios de reparação e sanções em diferentes Estados-Membros.

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 73

Sim: 58

Não: 10

Outras: 5

Comentários

Argentina: Garantir aconselhamento e assistência jurídica gratuita e uma rede abrangente, gratuita e especializada de assistência médica.

Áustria: Deve ser aplicado um nível uniforme de proteção a todos os intervenientes afetados, e os Estados-Membros devem ser capazes de prestar apoio especializado aos grupos especialmente afetados. Deve considerar-se a inclusão de medidas que abranjam os autores de atos de violência e de assédio.

Canadá: As vítimas e as outras pessoas afetadas por violência e assédio no local de trabalho devem receber apoio de uma forma adaptada culturalmente. Deve existir alguma flexibilidade para permitir que os Estados-Membros adotem quaisquer medidas adicionais adequadas às suas jurisdições.

Dinamarca: Esta obrigação é demasiado onerosa e causará obstáculos à ratificação. Disposições como esta adequam-se mais a uma Recomendação. Uma Convenção deve conter princípios gerais e o nível de proteção deve ser mantido a um nível realista.

Grécia: A palavra «rápidos» pode ser omitida.

Islândia, Noruega, Singapura, Suécia: O instrumento deve deixar ao critério nacional a decisão de adotar essas medidas.

Malta: Se esta cláusula for incluída numa Convenção, tal deve ser feito «quando possível e aplicável» e «tendo em consideração o nível de desenvolvimento e a disponibilidade de recursos de cada Estado-Membro».

México: Deve mencionar apenas a necessidade de garantir o acesso eficaz a mecanismos de resolução de conflitos, especificando numa Recomendação que esses mecanismos devem ser especializados e rápidos.

Peru: Deve-se considerar a proteção dos trabalhadores da economia informal.

Suriname: Deve ser levado em consideração que o Governo nem sempre tem capacidade de aceder às zonas rurais para prestar serviços.

Reino Unido: Em determinados contextos, «mecanismos de resolução de conflitos rápidos» pode significar que os autores de atos de violência e de assédio evitam a responsabilidade pelas suas ações caso seja alcançada a reconciliação em detrimento da justiça e da ação disciplinar.

Uruguai: Garantir que todos os intervenientes respeitam a confidencialidade das partes.

Zimbabué: Deve dar-se a devida atenção às circunstâncias nacionais sem desvalorizar a necessidade de ter sistemas especializados e rápidos.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 8

Não: 10

Outras: 4

Comentários

ACCI: A resolução de conflitos não é um algo que se possa adaptar como resposta à violência de género, pois esta está relacionada com atos criminosos.

BUSA, OIE: Embora desejável, pode não ser acessível ou realizável em muitos contextos nacionais, pelo que deve ser excluído.

EMCOZ: Sim, de forma a abranger todos os trabalhadores, tanto em áreas urbanas como rurais, e reduzir a acumulação de casos nos tribunais gerais.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 177

Não: 0

Outras: 1

Comentários

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: A Convenção deve destacar a resolução de conflitos rápida e justa. São essenciais instituições e tribunais acessíveis à vítima, e o ónus da prova deve ser da responsabilidade do perpetrador e não da vítima.

FTUC, SEWA: Deve considerar-se também a acessibilidade dos trabalhadores da economia informal e dos trabalhadores em condições de emprego precárias.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e uma minoria das organizações de empregadores apoiam esta declaração.

Apesar de alguns governos e organizações de trabalhadores proporem medidas detalhadas a adotar, diversos inquiridos indicam a necessidade de ter uma formulação flexível, de forma a permitir a sua ratificação e implementação. Alguns inquiridos indicam a importância de incluir os trabalhadores da economia informal na disposição.

Face às respostas recebidas, o *Bureau* relembra o comentário à questão 21 e esclarece que, a fim de facilitar a ratificação e a implementação, a presente declaração, conforme apresentado no ponto 13(d), está formulada em termos gerais. Adicionalmente, o *Bureau* esclarece que as medidas específicas são enumeradas nos pontos 29 e 30 das Conclusões propostas, com o objetivo de fornecer orientações adicionais sobre as medidas a adotar. Relativamente aos trabalhadores da economia informal, o *Bureau* faz referência à definição de «trabalhador» apresentada no ponto 3(d).

Três governos e duas organizações de empregadores demonstraram preocupação relativamente à capacidade de os Estados-Membros implementarem medidas especializadas em matéria de violência de género, sobretudo em relação a determinados recursos e circunstâncias nacionais.

Em resposta às questões sobre a implementação desta declaração, o *Bureau* esclarece que a formulação proposta pretende ser flexível e adaptável às diversas capacidades dos Estados-Membros. As obrigações resultantes desta disposição não implicam necessariamente o estabelecimento de novos mecanismos de resolução de conflitos e podem ser cumpridas mediante a adoção de várias medidas, incluindo formação especializada para funcionários dos tribunais, priorizar os casos de violência de género nos tribunais existentes, bem como outras medidas enumeradas nos pontos 29 e 30 das Conclusões propostas.

Face aos elementos acima mencionados, o Bureau não propõe qualquer alteração ao ponto 13(d) das Conclusões propostas, com a exceção de mover a expressão «em áreas urbanas ou rurais»" para o ponto 3(d) das Conclusões propostas, de forma a garantir que a proteção para os/as trabalhadores/as em áreas urbanas e rurais não se limita a medidas relacionadas com a violência de género, e eliminar o termo «rápidos», uma vez que é enumerado no ponto 29(b) das Conclusões propostas. Relativamente ao comentário do Bureau na questão *29, o Bureau sugere um novo ponto, 13(e), reconhecendo os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho e a necessidade de criar medidas para os abordar, bem como um novo ponto 31 das Conclusões propostas para fornecer indicações de medidas específicas a*

adotar neste sentido.

Questão 23 *A Convenção deveria prever que os trabalhadores têm direito a interromper uma situação de trabalho por considerarem que, por motivos razoáreis, apresentam um perigo iminente e grave de violência e assédio, sem sofrer consequências injustificadas?*

Governos

Número total de respostas: 71

Sim: 61

Não: 3

Outras: 7

Comentários

Argentina: Deve considerar-se uma referência a licenças justificadas que garantam a posterior readmissão.

Áustria: Esta disposição deve permitir flexibilidade de implementação por parte dos legisladores nacionais.

Bélgica: Esta questão deve ser analisada em relação aos princípios da legislação laboral nacional.

Bulgária, Índia, República Islâmica do Irão: Os critérios ou definições para qualificar uma situação como «uma situação que apresenta um perigo iminente e grave de violência e assédio» também devem ser especificados.

Canadá: No entanto, em circunstâncias especificadas, o direito de recusar trabalho perigoso é limitado (ou seja, quando a recusa em trabalhar, por parte do trabalhador, prejudica diretamente a vida, saúde ou segurança de outra pessoa).

Costa Rica: Deve ser previsto como um motivo para cessar o contrato de trabalho.

Equador: Este assunto necessitará de regulamentação específica e todo o perigo iminente deve ser comunicado às autoridades competentes de forma a garantir uma intervenção imediata.

França: O conceito de perigo iminente e perigo grave, sem especificar a natureza do risco, parece ser suficiente e não pode ser limitado a um caso de violência ou assédio. Assim sendo, a Convenção poderia proporcionar aos trabalhadores o direito de se absterem de qualquer tarefa de trabalho que considerem, por motivos razoáveis, representar um perigo iminente e grave, sem sofrer «consequências injustificadas».

Alemanha: Poderia incluir-se numa Recomendação.

Guatemala, Índia, México: É importante esclarecer o significado de «motivos razoáreis».

Islândia, Noruega: Apenas se existir uma situação potencialmente mortal. Os outros casos devem ser abordados em conformidade com os sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho existentes.

Itália: Deve ser garantido o pagamento dos salários durante a paragem e/ou interrupção do trabalho nos casos em que a presença no trabalho implicaria um risco elevado de violência e assédio.

Jordânia: O termo «motivos razoáveis» deve ser substituído por «motivos claros» e deve ser adicionada a expressão «na vertente financeira» após «sem sofrer consequências injustificadas».

México: A disposição e a definição também devem abranger os empregadores.

Arábia Saudita: Desde que não seja contrária às práticas e regulamentações nacionais.

Seicheles: Esta situação só poderia ser considerada sob condições claras e rigorosas, uma vez que pode criar situações mais complicadas como, por exemplo, o «abuso de absentismo».

Eslovénia: A mensagem clara subjacente a esta ideia deve ser que o (alegado) autor da violência deve ser afastado em primeiro lugar, de forma a garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação.

África do Sul: Deve incluir-se que o risco deve ser comunicado ao empregador para que sejam adotadas medidas para abordar a situação.

Espanha: Esta declaração deve ser compreendida numa situação de extrema violência ou de risco grave devido à atribuição de funções que são claramente incompatíveis com as características e o estado psicossocial do trabalhador e que pode, muito provavelmente, resultar em danos graves à sua saúde num futuro próximo.

Reino Unido: Sim, mediante a recomendação de que deve procurar aconselhamento do seu empregador e/ou de um representante. Será necessário abordar a aplicação desta disposição em determinadas áreas.

Uruguai: É discutível; tal direito só seria aceitável em caso de risco de vida, saúde ou segurança, conforme estabelecido pela OIT.

Empregadores

Número total de respostas: 20

Sim: 13

Não: 4

Outras: 3

Comentários

ACCI: A abordagem desta consideração seria mais adequada utilizando o texto do Artigo 13.º da Convenção N.º 155.

CEOE, CONCAMIN, OEB: Este assunto é extremamente ambíguo e pode criar situações de incerteza jurídica devido à subjetividade na avaliação e à dificuldade em definir situações.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 177

Não: 0

Outras: 1

Comentários

Resposta consolidada: Em muitos países, os/as trabalhadores/as têm o direito geral de não sofrer consequências injustificadas (como a rescisão do contrato ou outra ação disciplinar) quando deixam de trabalhar numa situação que põe a sua saúde em risco, de acordo com a Convenção (N.º 155) sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981.

Resposta consolidada, CMTU, GTPCWU, NZCTU, TUC: A Convenção também deve prever que os inspetores do trabalho devem ser mandatados para abordar a violência e o assédio e devem ter o poder de interromper o trabalho em caso de violência e assédio de carácter profissional.

ABPSA, CGSLB, CLC, CTAA, ISP: O período após o afastamento deve ser de licença remunerada ou licença médica.

APOC, AEFIP, CSC (República Democrática do Congo), UEJN: Deve incluir-se o direito de continuar a trabalhar sem assédio ou violência.

CTC (Colômbia), FFAWUZ, SEWA, UGTCI, Unia, ZCTU, ZDAWU: No caso de trabalhadores domésticos migrantes, não dever ter como consequência a expulsão ou repatriação.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e de empregadores concorda com esta afirmação. No entanto, alguns governos demonstraram preocupação relativamente ao âmbito desta disposição, incluindo as definições, os critérios e as limitações deste direito, nomeadamente no que diz respeito à legislação laboral nacional. A este respeito, o *Bureau* destaca que a linguagem da disposição proposta se baseia e foi concebida para funcionar com o Artigo 13.º da Convenção (N.º 155) sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981, segundo a qual os trabalhadores, que se tenham afastado de uma situação de trabalho que consideram, por motivos razoáveis, representar um perigo

iminente e grave à sua vida ou saúde, «devem ser protegidos de consequências injustificadas em conformidade com a prática e as condições nacionais». Dada a ratificação generalizada da Convenção N.º 155 e a orientação adicional no Exame de Conjunto relativo a essa Convenção [15] sobre questões de prática e condições nacionais, bem como o âmbito, definições, critérios e limitações, o direito de afastamento deve estar ligado às condições nacionais e deve ser compreendido de acordo com a Convenção N.º 155. O *Bureau* destaca que o direito ao afastamento também é definido em diversas outras Convenções, incluindo a Convenção (N.º 167) sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988, a Convenção (N.º 170) relativa a Produtos Químicos, 1990, a Convenção (N.º 176) sobre Segurança e Saúde em Minas, 1995 e a Convenção (N.º 184) sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001.

Tendo em conta o apoio generalizado dos governos e dos parceiros sociais relativamente a esta afirmação, e a ligação entre o texto proposto e a Convenção N.º 155, o Bureau propõe alterar o ponto 13(f) das Conclusões propostas para ficar em conformidade com o texto utilizado no Artigo 13.º da Convenção N.º 155. Também se propõe um novo ponto 13(g) relativo às funções e competências dos inspetores do trabalho, conforme definido no comentário à questão 40.

D. Apoio e orientações a nível nacional

Questão 24 *A Convenção deveria prever que cada um dos Estados-Membros deveria, em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores 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, 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?

Governos

Número total de respostas: 74

Sim: 67

Não: 1

Outras: 6

Comentários

Austrália: Sim às alíneas (a) e (b), na medida em que estas políticas se relacionam com a violência e o assédio com uma ligação direta ao local de trabalho. Na alínea (c), o Governo apoia as organizações de trabalhadores e de empregadores trabalhando com os Estados-Membros numa abordagem cooperativa de sensibilização.

Bélgica: Estas disposições também são importantes para a violência doméstica e podem ser previstas em planos de ação nacionais.

[15] OIT: *Exame de Conjunto relativo à Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (N.º 155), Recomendação sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (N.º 164) e Protocolo de 2002 da Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981*, Relatório III (Parte 1B), CIT, 98.ª Sessão, 2009, parágrafos 145–152.

Bulgária: As atividades preventivas como, por exemplo, a avaliação de riscos e a formação de empregadores e de funcionários para prevenir e identificar situações de violência e assédio no mundo do trabalho desempenham um papel importante.

Dinamarca: Não. Apesar de a Dinamarca concordar com o princípio geral, a disposição é demasiado detalhada para uma Convenção.

Alemanha: Tal disposição poderia ser incluída numa Recomendação.

Itália: Pode ser aconselhável organizar fóruns locais com a participação dos parceiros sociais para reforçar as redes de cuidados e assistência regional para as vítimas.

Malta: Devem ter uma base empírica e ser adequadamente direcionadas.

Federação Russa: Na alínea (a), é necessário reconhecer que existe uma relação entre a igualdade, a não discriminação e a segurança e saúde no trabalho. Na alínea (b), os trabalhadores, os empregadores e os seus representantes devem receber formação sobre violência e o assédio no mundo do trabalho.

Senegal: É mais adequado que sejam os Estados-Membros a definir, em conjunto com os parceiros sociais, as modalidades e meios apropriados para combater o assédio e a violência no trabalho relativamente às alíneas (b) e (c), tendo em consideração as realidades nacionais.

Espanha: As medidas de formação e sensibilização também podem ser adotadas no enquadramento de gestão da diversidade cultural no trabalho, na sequência de entendimento da Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural da UNESCO.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 10

Não: 4

Outras: 8

Comentários

BUSA, OIE: Em conformidade com o contexto, legislação e instituições nacionais, como apropriado.

Trabalhadores

Número total de respostas: 176

Sim: 171

Não: 0

Outras: 5

Comentários

Resposta consolidada: Na alínea (a), devem também ser incluídas as políticas de trabalho e emprego nacionais. É essencial reconhecer as ligações entre diferentes quadros como, por exemplo, igualdade, não discriminação e segurança e saúde no trabalho para alcançar uma abordagem integrada. Na alínea (b), os recursos também devem incluir a formação.

CGT-RA, FESITUN, FESTRAS, NOTU, Travail.Suisse, TUCP: Deve ser estabelecida nas Recomendações a realização de campanhas de sensibilização, e o tripartismo deve ser sempre reforçado.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e de empregadores apoia, em geral, esta declaração. No entanto, vários governos e organizações de trabalhadores e de empregadores questionam o detalhe do texto proposto, sendo que alguns indicam que seria mais adequado para uma Recomendação. Em alternativa, vários governos concordam que deveriam ser incluídos requisitos de recolha e registo de informação mais detalhados.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe alterar o ponto 14 das Conclusões propostas, removendo a referência a igualdade de género, uma vez que já está incluída em igualdade e não discriminação. O Bureau propõe agrupar as sugestões mais pormenorizadas para orientação, formação e sensibilização no ponto 14(b). O ponto 36 correspondente das Conclusões propostas fornece uma orientação mais detalhada sobre estas questões sob a forma de uma Recomendação. Uma vez que a referência à violência de género é incluída na definição de violência e assédio no ponto 3(a), o Bureau propõe eliminar a referência específica no ponto 14(b) e faz referência a este assunto no comentário do Bureau da questão *9. Para evitar qualquer redundância, também se sugere eliminar a expressão «destinadas a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho».*

E. Meios de implementação

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 71

Sim: 60

Não: 2

Outras: 9

Comentários

Áustria: Este ponto deve ser reformulado de forma a ficar claro que a disposição relativa às convenções coletivas é opcional e não obrigatória.

Bélgica: Também deve ser aplicável à violência de género e violência doméstica.

México: O Governo deve respeitar a garantia de não intervenção no direito à negociação coletiva, dado que esta é exercida exclusivamente entre trabalhadores e empregadores.

Nova Zelândia, Suécia, Suíça: No entanto, as medidas específicas devem ser determinadas por cada Estado-Membro de acordo com a sua situação e mediante o tipo de violência e assédio envolvido.

São Vicente e Granadinas: Sim. No entanto, as disposições não devem ser alargadas às medidas de segurança e saúde no trabalho existentes, mas podem ser adaptadas e especificamente desenvolvidas quando necessário.

Senegal, Singapura: É mais adequado que sejam os Estados-Membros a definir com os parceiros sociais as modalidades e os meios apropriados para combater o assédio e a violência no trabalho.

Empregadores

Número total de respostas: 21 Sim: 10

Não: 6

Outras: 5

Comentários

ACCI: A Convenção N.º 155 faz referência às políticas e ações nacionais. Por uma questão de consistência, estas parecem ter condições para a introdução de um novo conceito de «medidas».

BusinessNZ: É importante deixar que sejam os Estados-Membros a determinar os meios, a implementação e quais, caso existam, as medidas específicas consideradas necessárias.

Confcommercio: Pode ser benéfico elaborar legislação e regulamentação concebidas para a sensibilização deste assunto.

CONCAMIN, COPARMEX: Este conteúdo deve ser apresentado numa Recomendação.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 176

Não: 0

Outras: 2

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e quase metade das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Seis governos e uma organização de empregadores indicaram que é importante deixar que sejam os Estados-Membros a determinar os meios de implementação para combater a violência e o assédio no trabalho, considerando as realidades nacionais.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe efetuar pequenas alterações de estilo, mas nenhuma alteração significativa, ao ponto 15 das Conclusões propostas.

V. Conteúdo de uma Recomendação

A. Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção

Questão 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, na legislação de segurança e saúde no trabalho e na legislação em matéria de não discriminação e igualdade, assim como no direito penal, conforme apropriado?*

Governos

Número total de respostas: 84

Sim: 78

Não: 1

Outras: 5

Comentários

Austrália: A Recomendação não deve abranger a igualdade e a discriminação.

Bélgica: Incluir a violência doméstica.

Costa Rica: Não no direito penal.

Jordânia: Devem existir textos claros no direito do trabalho relativos à violência e ao assédio, mesmo se estas questões estiverem previstas noutra legislação nacional.

Cuba, Malta: Não é necessário especificar as leis que precisam de ser alteradas; seria melhor que fossem os Estados-Membros a decidir qual a legislação a alterar, desde que sejam adotadas todas as medidas adequadas.

Nova Zelândia: Sim, mas se adequado, dada a necessidade de determinar o âmbito do «mundo do trabalho».

Paraguai: A violência e o assédio no local de trabalho estão mais ligados à regulação da igualdade e da não discriminação por parte da legislação.

Empregadores

Número total de respostas: 23

Sim: 13

Não: 5

Outras: 5

Comentários

ACCI: Através de direito penal e de segurança e saúde no trabalho, de acordo com as circunstâncias nacionais.

CNCS: A referência à legislação criminal deve ser retirada, pois não está estritamente relacionada com questões laborais.

CONCAMIN: Sim, mas a referência ao direito penal deve ser diferenciada a fim de evitar qualquer confusão.

DA: Cada um dos países deve decidir quais as medidas mais adequadas para lidar com a violência e o assédio no local de trabalho.

OIE: É importante ser claro relativamente ao significado de uma abordagem inclusiva e integrada. Para os empregadores, significa que todos os agentes participam em conjunto para prevenir e minimizar atos de violência e assédio no local de trabalho, isto é, não deve ser da exclusiva responsabilidade do empregador.

OEB: Existem outros documentos que abordam as questões da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho, igualdade e não discriminação, e devem ser evitadas sobreposições.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 178

Não: 0

Outras: 0

Comentários

ABPSA, BAK, CAT, CUT (Brasil), FESITUN, ISP, NOTU: Adicionar o direito administrativo e civil.

CLC: Também devem ser referidos os programas, a legislação e as políticas de migração e imigração.

CUT (Colômbia), KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Devem ser criadas recomendações relativamente à autoridade da inspeção do trabalho em locais de trabalho como os dos/as trabalhadores/as domésticos/as e prestadores de cuidados.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A esmagadora maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e uma minoria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Em resposta ao pedido de três organizações de trabalhadores de esclarecer o significado de uma «abordagem inclusiva e integrada», o *Bureau* refere que os termos «inclusiva» e «integrada» devem adotar o seu significado comum, de acordo com a abordagem na Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho. O *Bureau* considera que o termo «integrada» se refere à coordenação das várias abordagens no sentido de prevenir e abordar a violência e o assédio, incluindo as perspetivas laborais, de igualdade e não discriminação, de segurança e saúde no trabalho e de organização do local de trabalho, bem como o direito penal, se adequado, uma vez que a violência e o assédio podem afetar cada uma destas áreas. Assim sendo, uma resposta integrada irá garantir que não existem lacunas legislativas ou outras nos direitos e nas medidas de proteção. O termo «inclusiva» refere-se a um âmbito geral

que abrange todas as formas de violência e assédio, e todas as pessoas, no mundo do trabalho. Incluir a violência e o assédio em diversas áreas da legislação também ajuda a garantir que nenhuma forma de violência e assédio, assim como nenhuma vítima ou autor dos atos, são excluídos. Como tal, esta declaração não pretende prescrever ou limitar as medidas a adotar pelos Estados-Membros.

O Bureau não propõe alterações ao ponto 17 das Conclusões propostas, exceto a alteração da expressão «destinada a acabar com a violência …» para «para a eliminação da violência» por questões de consistência.

O Bureau também informa que, em consonância com a prática corrente, um novo ponto (ponto 16) foi adicionado para indicar que as disposições da Recomendação devem ser consideradas em conjunto com as disposições da Convenção.

Questão 27 *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam assegurar que os trabalhadores 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 (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948 e a Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949?*

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 63

Não: 11

Outras: 9

Comentários

Austrália: A Austrália não apoia a linguagem proposta utilizada nas questões 27 e 28 e considera que os direitos dos trabalhadores relativamente à negociação coletiva já estão abrangidos nas Convenções N.º 87 e 98 e que a sua duplicação neste instrumento não vinculativo não forneceria qualquer proteção adicional. Também não existe uma ligação estabelecida entre estes direitos específicos e a proteção contra a violência e o assédio.

Alemanha, Áustria, Canadá, Estónia, França, Islândia, Namíbia, Noruega, República Checa, São Vicente e Granadinas, Senegal: A liberdade sindical e o direito à negociação coletiva devem aplicar-se a todos os setores, profissões e modalidades de trabalho, quer experienciem ou não uma maior incidência de violência e assédio.

Chade: Deve considerar-se incluir uma referência à Convenção (N.º 135) Relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971 na Recomendação.

Jordânia: Consideramos que a temática da violência e do assédio no local de trabalho é distinta das Convenções N.º 87 e 98.

Mali: É extremamente importante para a proteção de determinadas categorias de trabalhadores, especialmente trabalhadores domésticos.

Malta: Apesar de poder não ser necessário, uma vez que estas Convenções se aplicam, normalmente, a todos os trabalhadores, pode ajudar a promover estas convenções fundamentais.

Peru: Embora a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva sejam direitos de todos os trabalhadores, deve destacar-se o papel do Estado no que diz respeito a garantir que os grupos mais vulneráveis usufruem destes direitos. Assim sendo, deve incluir-se que o Estado deve controlar o cumprimento destes direitos e efetuar relatórios periódicos e detalhados sobre o mesmo.

República da Coreia: A definição e o âmbito de «trabalhadores nos setores, profissões e modalidades de organização do trabalho com uma maior incidência de violência e assédio» devem ser esclarecidos.

Arábia Saudita, Singapura: Os Estados-Membros só devem ter de cumprir as Convenções que ratificaram.

Zimbabué: Não. Os direitos fundamentais existem sem distinção.

Empregadores

Número total de respostas: 24

Sim: 10

Não: 13

Outros: 1

Comentários

ACCI: Não se pode assumir que a adesão a um sindicato e a negociação coletiva são os principais meios para abordar a violência no trabalho. A ACCI contesta que existam modalidades de trabalho específicas que aumentem intrinsecamente os riscos de violência ou assédio e discorda com qualquer referência a «modalidades de organização de trabalho». É preferível desenvolver algo com o seguinte sentido: «os Estados-Membros devem, em conjunto com os trabalhadores e os empregadores, desenvolver meios adequados e eficazes para melhor informar e auxiliar os empregadores e os trabalhadores das indústrias sujeitas aos níveis mais elevados de violência e assédio no trabalho.»

BusinessNZ: Como serão determinados esses setores, profissões e modalidades de organização de trabalho, nos quais existe uma maior incidência de violência e assédio e como poderia a aplicação das convenções fundamentais fazer a diferença se não o faz atualmente?

COPARMEX: Não, as medidas devem estar em conformidade com as Convenções ratificadas por cada país.

CONCAMIN, KEF: Há dificuldades em decidir quais os setores com uma maior incidência de violência e assédio. A questão da violência e do assédio não parece estar minimamente relacionada com a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva.

OEB: Existem Convenções específicas para a liberdade sindical e o direito de organização e negociação coletiva e devem ser evitadas as sobreposições.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 76

Não: 2

Outras: 99

Comentários

Resposta consolidada: Deve fazer parte da Convenção, pois está relacionado com os direitos laborais que também são fundamentais. Adicionalmente, as Convenções N.º 87 e N.º 98 são essenciais para permitir que os trabalhadores e os empregadores construam locais de trabalho livres de violência e assédio e os Estados-Membros devem garantir que todos os trabalhadores desfrutem totalmente dos direitos ao abrigo destas Convenções. A Recomendação deve fornecer orientações aos Estados-Membros para que consigam garantir que os trabalhadores dos setores, profissões e modalidades de organização de trabalho com a incidência mais elevada de violência e assédio gozam totalmente destes direitos.

CGT (Colômbia), CTM: Não, uma vez que isto é indicador de que outros trabalhadores não possuem o direito humano de gozar totalmente destes direitos. O que pode ser feito é uma promoção específica para trabalhadores/setores que possam estar mais expostos à violência e ao assédio sexual.

CMKOS, PEO: A referência às Convenções deve ser apresentada para todos os trabalhadores.

UNT: Deve ser incluído que os Estados-Membros devem assegurar que estes processos são transparentes e garantem a participação das mulheres nos espaços de participação e tomada de decisões.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e quase metade das organizações de empregadores apoiam a inclusão desta disposição.

Onze governos afirmaram que a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva devem aplicar-se a todos os setores, independentemente de experienciarem ou não uma maior incidência de violência e assédio.

Em resposta às preocupações expressas sobre a ratificação das convenções fundamentais, o *Bureau* faz referência ao comentário da questão 4. Adicionalmente, o *Bureau* destaca que, embora a Recomendação proposta possa promover a identificação de determinados setores, profissões e modalidades de organização de trabalho com uma maior incidência de violência e assédio, não limita o âmbito dos princípios de liberdade sindical e o direito de negociação coletiva destes setores.

Em resposta às preocupações expressas por determinados governos sobre a possível natureza limitadora da linguagem e, no sentido de a alinhar com o ponto 11, o Bureau propõe alterar o texto do ponto 18 das Conclusões propostas de forma a refletir estas obrigações relativamente a «todos os trabalhadores, incluindo os que se encontram em setores, profissões e modalidades de organização de trabalho que estão mais expostos à violência e ao assédio».

Questão 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?

Governos

Número total de respostas: 85

Sim: 73

Não: 3

Outras: 9

Comentários

Bélgica: Devem ser implementados (e elaborados) na Recomendação os pontos 26 e 27 das conclusões da Reunião de Peritos.

Alemanha: A recolha e divulgação de tendências e boas práticas relativas ao processo de negociação devem ser da responsabilidade dos parceiros sociais.

Índia: Por que motivo devem as disposições das Convenções N.º 87 e 98 ser incluídas neste instrumento?

Japão, Singapura: A disposição deve permitir que este assunto seja abordado de acordo com a situação de cada Estado-Membro.

México: Deve ser tido em consideração que o Governo deve respeitar a garantia de não intervenção no direito à negociação coletiva na celebração de acordos de negociação coletiva, uma vez que tais acordos são realizados exclusivamente entre os sindicatos e os empregadores.

Nova Zelândia: Relativamente à alínea (b), consideramos que é um assunto mais direcionado para as organizações de trabalhadores e de empregadores e não para os governos, pois estes podem não estar a par do conteúdo das convenções coletivas.

Peru: Sim. Também deve ser incentivado o desenvolvimento de políticas comerciais que protejam os direitos dos trabalhadores.

Empregadores

Número total de respostas: 26

Sim: 11

Não: 10

Outras: 5

Comentários

ALI: Com campanhas de informação e de educação.

BUSA, OIE, USCIB: A Recomendação deve centrar-se no assunto, não promovendo indiretamente outros instrumentos.

CEOE: Qualquer medida relacionada com a negociação coletiva deve fazer referência a uma simples orientação que não infrinja a autonomia coletiva das partes.

EMCOZ: A negociação coletiva pode ser um método ineficaz para abordar a violência e o assédio no trabalho, sobretudo em países de baixo rendimento.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 174

Não: 0

Outras: 3

Comentários

Resposta consolidada: A negociação coletiva ao nível nacional, empresarial e setorial, assim como através de acordos-quadro regionais e mundiais, constitui uma parte essencial de um sistema de relações laborais eficaz para a prevenção, abordagem e ressarcimento de situações de assédio e violência no mundo do trabalho.

CASC, CNTD, CNUS, CSC (República Democrática do Congo): Este aspeto deve ser incluído na Convenção e desenvolvido na Recomendação.

CROM, ITF, UNT: Incluir na alínea (a) uma maior representação das mulheres na negociação coletiva.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria de governos e das organizações de trabalhadores e, aproximadamente, metade das organizações de empregadores apoiam a inclusão desta disposição nas Conclusões propostas relativas a uma Recomendação.

Diversos governos e organizações de trabalhadores também destacam a importância do instrumento proposto para a promoção de convenções coletivas, incluindo acordos-quadro regionais e globais, e uma maior representação feminina na negociação coletiva. Alguns governos e organizações de empregadores também observaram que a recolha e divulgação de informação sobre tendências e boas práticas relativas ao processo de negociação de convenções coletivas devem ser da responsabilidade dos parceiros sociais. Algumas organizações de empregadores demonstraram preocupação com os recursos para a facilitação, sobretudo nos países de baixo rendimento, e várias organizações reforçaram a importância de proporcionar autonomia na negociação de convenções coletivas.

Em resposta à sugestão de um Governo de incluir o ponto das Conclusões da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho que afirma que as convenções coletivas podem abordar os efeitos da violência doméstica, o Bureau propõe incluir uma referência ao tratamento dos efeitos da violência doméstica no ponto 19(a) das Conclusões propostas. Foi proposta a inclusão da palavra «relacionadas» antes de «tendências» no ponto 19(b), de forma a esclarecer que a informação deve ser específica e direcionada.

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 80

Sim: 63

Não: 12

Outras: 5

Comentários

Austrália: A Recomendação pode oferecer assistência prática aos Estados-Membros para reconhecer que os efeitos da violência doméstica podem ter repercussões no local de trabalho.

Bélgica: A violência doméstica pode ser abordada no local de trabalho através da disponibilização de informação, formação e sensibilização, apoio e confidencialidade aos trabalhadores, uma política de reintegração, avaliações de risco específicas para a violência doméstica, proteção contra o despedimento e licenças flexíveis para permitir que os trabalhadores evitem situações violentas em casa.

Canadá: As repercussões da violência doméstica no local de trabalho são uma parte do contínuo da violência no local de trabalho.

Costa Rica: O reconhecimento deve ser complementado com uma política pública para fornecer ao empregador as ferramentas necessárias sobre como proceder.

França, México: As empresas podem definir mecanismos para reconhecer os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho. As Recomendações devem, entre outros, promover o acesso a alojamento a mulheres vítimas de abuso e adaptar as campanhas de comunicação.

Alemanha, Federação Russa, Índia, Senegal, Suécia, Tailândia: A violência doméstica não é abrangida pelo âmbito do instrumento.

Guatemala: Se o conceito de violência doméstica for incluído, também é importante defini-lo e incluir uma referência a essa inclusão no Preâmbulo.

República Islâmica do Irão: O procedimento ao abrigo do qual o empregador deve assumir a responsabilidade ou os custos relevantes não é claro.

Malta: Gostaríamos também que a perseguição fosse incluída juntamente com a violência doméstica. Pode ser útil fornecer orientações gerais aos governos para adotarem as medidas adequadas ao seu contexto nacional.

Nova Zelândia: O âmbito e a natureza teriam de ser claramente definidos.

Peru: Deve ser promovido o reforço de capacidades para o pessoal de recursos humanos que intervém em casos ocorridos no trabalho.

República da Coreia: No entanto, a expressão «os efeitos da violência doméstica» parece ser demasiado ampla em termos de significado. Consequentemente, sugerimos uma alteração de forma a reforçar a proteção das vítimas e/ou sanções contra os autores de atos de violência.

Espanha: O local de trabalho pode ser um ponto de partida para a reintegração das vítimas.

Reino Unido, Zimbabué: Este assunto deve ser abordado através de um sistema de encaminhamento das medidas de mitigação de violência doméstica nacionais existentes.

Empregadores

Número total de respostas: 24

Sim: 8

Não: 14

Outras: 2

Comentários

ACCI: A violência doméstica é um problema da comunidade que pode ter efeitos colaterais no local de trabalho e deve ser abordada. No entanto, é necessário ter o cuidado de assegurar que a responsabilidade do Estado não é atribuída aos empregadores.

BDA, BUSA, FEDIL, OIE, TISK: A violência doméstica não é abrangida pelo âmbito do mundo do trabalho.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 81

Não: 1

Outras: 96

Comentários

Resposta consolidada: A necessidade de os Estados-Membros reconhecerem os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho deve ser abordada na Convenção. A Recomendação deve fornecer orientação sobre as medidas a adotar pelos Estados-Membros para abordar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho, com base na legislação, políticas e acordos de negociação coletiva existentes.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos, uma minoria das organizações de empregadores e todas as organizações de trabalhadores, com a exceção de uma, concordam que os Estados-Membros devem reconhecer os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho e adotar medidas para abordar esta questão. A maioria das organizações de trabalhadores considera que a disposição deve ser movida para a Convenção e que a Recomendação deve fornecer orientações adicionais relativas às medidas a adotar; consequentemente, estas respostas foram categorizadas como «Outro». Seis governos consideram que a violência doméstica não é abrangida pelo âmbito do(s) instrumento(s) proposto(s).

Além disso, oito governos apoiam a inclusão de medidas específicas adicionais como as seguintes: sensibilização, avaliação de riscos específica para a violência doméstica, proteção contra despedimento, licença flexível para as vítimas; medidas de apoio específicas, nomeadamente alteração das horas de trabalho; atribuição de licença remunerada; transferência temporária, ou mesmo permanente, para outros locais de trabalho e um sistema de encaminhamento das medidas de atenuação de violência doméstica nacionais existentes.

O *Bureau* constata que, nas suas respostas a esta questão, bem como a outras questões ao longo deste documento, vários governos e a maioria das organizações de trabalhadores expressam um apoio significativo quanto à inclusão de uma referência à violência doméstica na Convenção proposta e à inclusão de medidas específicas adicionais na Recomendação proposta.

Face aos elementos mencionados acima, o Bureau propõe mover esta afirmação para o ponto 13(e) das Conclusões propostas relativas a uma Convenção e criar um novo ponto 31 relativo a uma Recomendação proposta que define medidas específicas sugeridas pelos governos relativamente à violência doméstica. O Bureau faz referência a este assunto nos comentários às questões 22 e 38.

Questão 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 género?*

Governos

Número total de respostas: 80

Sim: 67

Não: 4

Outras: 9

Comentários

Austrália, Áustria, Canadá: Falta a ligação com o local de trabalho.

Federação Russa, Finlândia, Namíbia: Independentemente do seu estatuto.

República Islâmica do Irão: É necessária uma definição de «migrante» que esteja em conformidade com a legislação nacional. Os trabalhadores migrantes ilegais só se encontram protegidos pelo direito público.

Nova Zelândia, Suriname: Deve incluir todas as categorias mencionadas na questão 17 do questionário, que também podem estar sujeitas a violência e assédio no mundo do trabalho.

Federação Russa: Não, se a disposição for concebida para medidas de proteção legislativa, estas devem então ser alargadas a todos os migrantes, sem exceção. Para além das mulheres, os jovens, as pessoas idosas, as pessoas com uma orientação sexual não tradicional, entre outros grupos, também experienciam dificuldades.

Chile, Cuba, Senegal: A legislação nacional aplicável não deve discriminar entre trabalhadores residentes e trabalhadores migrantes.

Turquia: Prevê-se que seja útil que todas as atividades a realizar sobre no domínio deste assunto sejam para todos e em todas as línguas faladas pelas pessoas que vivem como migrantes nos Estados-Membros.

Uruguai: Também é necessário acordar planos de ação comuns nos países de origem, de trânsito e de destino.

Empregadores

Número total de respostas: 23

Sim: 9

Não: 12

Outras: 2

Comentários

ACCI: Isto exige que a expressão «no trabalho» seja utilizada.

BUSA, OIE: A Recomendação deve prever que todos os grupos particularmente vulneráveis devem ser considerados, de acordo com o contexto nacional, e os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas e necessárias para garantir a sua proteção.

COPARMEX, DA, Keidanren, OEB: Deve abranger todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente de quaisquer características particulares.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 174

Não: 0

Outras: 3

Comentários

Resposta consolidada: Deve ser aplicável independentemente do estatuto do/a trabalhador/a migrante. As vulnerabilidades específicas das trabalhadoras migrantes à violência e ao assédio devem ser reconhecidas na Recomendação, em consonância com o Quadro Multilateral da OIT Migração Laboral de 2006.

CAT, CATP, CATS, CGTP, FENAMUTRA: Os trabalhadores migrantes devem ser protegidos uma vez que são um grupo mais vulnerável à violência.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e organizações de trabalhadores e de empregadores apoia esta afirmação.

Face às observações indicadas pelos governos de que a proteção deve ser alargada a trabalhadores migrantes sem documentos, o *Bureau* destaca que o ponto 20 das Conclusões propostas foi concebido para incluir todos os trabalhadores migrantes, independentemente do seu estatuto. Neste sentido, o *Bureau* relembra o Exame de Conjunto de 2016, no qual o CEACR afirma que «… os Estados-Membros devem respeitar os direitos fundamentais no trabalho de todos os trabalhadores migrantes, incluindo os migrantes numa situação irregular, sobretudo os que estão inseridos nas Convenções fundamentais da OIT e que são reconhecidos nos instrumentos universais e locais dos direitos humanos». [16]

Relativamente à proposta efetuada por um Governo e várias organizações de empregadores de excluir a expressão «particularmente as trabalhadoras» da disposição, o *Bureau* reforça a importância de proteger as mulheres migrantes da violência e do assédio no mundo do trabalho. De acordo com o CEACR, «muitas trabalhadoras migrantes trabalham em posições extremamente vulneráveis, frequentemente porque os setores em que trabalham estão excluídos do âmbito de proteção da legislação laboral. Muitas vezes, enfrentam várias formas de discriminação interconexas que influenciam o exercício dos seus direitos humanos fundamentais». [17]

Uma vez que a referência à violência de género está incluída na definição de violência e assédio no ponto 3(a), o Bureau propõe eliminar a referência específica no ponto 20 das Conclusões propostas e faz referência ao comentário do Bureau da questão *9.*

B. Medidas de prevenção

Questão 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.º155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 e a Recomendação (N.º164), 1981, a Convenção (N.º161) sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, a Convenção sobre o Trabalho Noturno 1990 (N.º 171) e a Recomendação, (N.º178) 1990, e a Convenção (N.º187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006?*

[16] OIT: *Promover uma migração justa: Exame de Conjunto sobre os instrumentos dos trabalhadores migrantes*, Relatório III (Parte 1B), CIT, 105.ª Sessão, 2016, parágrafo 300.

[17] *ibid.*, parágrafo 645.

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 74

Não: 6

Outras: 3

Comentários

Argentina: Deve incluir-se também a Convenção N.º 111.

Bulgária, Dinamarca, Equador: A referência a outras normas do trabalho criará um obstáculo à ratificação por parte dos países que não ratificaram as convenções mencionadas. Sugere-se que estes instrumentos sejam pontos de partida ou de referência.

Canadá: É importante fornecer uma orientação clara, de forma a não haver sobreposição com estas normas existentes.

Alemanha: Uma lista exaustiva pode levar à não ratificação de um possível instrumento e uma lista incompleta seria enganosa. Seria preferível uma declaração geral sobre o facto de que as políticas, os regulamentos e a legislação nacionais têm de estar em conformidade com os instrumentos da OIT ratificados sobre a segurança e saúde no trabalho.

Espanha, Mali, Singapura, Suécia: Nos casos pertinentes, os Estados-Membros só necessitam de cumprir as Convenções que ratificaram.

Paraguai: Também devem ser incluídas as Convenções N.º 111, 156 e 189.

Tunísia: Sugerimos a inclusão da CTM, 2006.

Empregadores

Número total de respostas: 24

Sim: 14

Não: 10

Outras: 0

Comentários

BUSA, OIE: Apresentar uma lista das Convenções não é útil, sobretudo porque algumas já estão desatualizadas.

CONCAMIN, DA: Deve considerar-se o nível de ratificação destes instrumentos. Se a ratificação tiver sido reduzida ou for inexistente, não vai ser útil.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 177

Não: 0

Outras: 0

Comentários

CAT, CTAA: Apesar de estes instrumentos não terem sido ratificados por todos os Estados-Membros, é importante tê-los em consideração e promover ativamente o seu cumprimento.

CLC: Também poderão existir considerações da Convenção N.º189.

COSYGA, USYTZPOG: Assim como a implementação efetiva da CTM, 2006.

UNT: Devem incluir-se as Convenções N.º156 e 183 da OIT.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Em resposta à preocupação expressa por vários inquiridos de que uma referência a instrumentos da OIT não ratificados pode criar um obstáculo à ratificação do(s) instrumento(s) proposto(s), o *Bureau* refere que o ponto 22 das Conclusões propostas se destina a ser incluído numa Recomendação, que seria não vinculativa para os Estados-Membros.

Com o objetivo de ter uma lista mais abrangente dos instrumentos relevantes para a segurança e saúde no trabalho, o Bureau propõe adicionar referências relativas ao Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981, à Recomendação sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (N.º 171), à Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002 (N.º 194) e à Recomendação sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 197). Face às sugestões realizadas por dois governos e três organizações de trabalhadores, o Bureau propõe incluir a Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, a Convenção relativa aos Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico (N.º 189) e a Recomendação (N.º 201), 2011, entre os instrumentos apresentados no ponto 22 das Conclusões propostas.

Face às sugestões realizadas por dois governos, o Bureau propõe adicionar o ponto 21 às Conclusões propostas para referir as Convenções fundamentais sobre a Igualdade e a Não Discriminação (a Convenção (N.º 100) sobre a Discriminação (Igualdade de Remuneração), 1951 e a Convenção (N.º111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 e as respetivas Recomendações).

Questão 32 *A Recomendação deveria prever que ao elaborar e aplicar políticas no local de trabalho sobre violência e assédio, 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 ou 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?

Governos

Número total de respostas: 85

Sim: 73

Não: 4

Outras: 8

Comentários

Bélgica: O empregador pode estabelecer um sistema de encaminhamento através do qual as vítimas de violência de género e violência doméstica são conduzidas para organizações não governamentais para receber a ajuda necessária.

França: Na alínea (a), parece mais apropriado facultar aos empregadores uma obrigação de prevenção global, deixando ao seu critério a forma como esta será aplicada na empresa, de acordo com as respetivas características.

Jamaica: Sugere-se também que sejam facultados aos empregadores conjuntos de ferramentas de desenvolvimento de capacidades e sensibilização.

México: Os elementos acima mencionados devem ter uma linguagem inclusiva, não sexista e livre de estereótipos, e devem receber o apoio de profissionais especializados de entidades governamentais autorizadas.

Senegal: Os empregadores devem ter a flexibilidade necessária para definir os meios de aplicação de tais políticas.

Empregadores

Número total de respostas: 25

Sim: 8

Não: 12

Outras: 5

Comentários

ACCI: A última alínea desta disposição tem de ter em consideração as diferentes dimensões e capacidades das empresas.

BUSA, FEDIL, OIE, OEB: As políticas sugeridas são muito difíceis de aplicar pelas pequenas e médias empresas.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 175

Não: 0

Outras: 3

Comentários

CATP, CGTP: Estes elementos devem ser incluídos num código deontológico. Os procedimentos mencionados na alínea (d) devem ser simplificados e acessíveis para as vítimas.

KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Deve incluir-se a palavra «alcançáveis» entre «mensuráveis» e «objetivos» na alínea (a).

SEWA: Na alínea (d), os procedimentos de conformidade e investigação devem ser capazes de abordar as necessidades da vasta e diversificada economia informal.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores concorda que a Recomendação deve prever que, ao elaborar e aplicar políticas no local de trabalho sobre violência e assédio, os empregadores deveriam assumir diversas obrigações. Na sua maioria, as organizações de empregadores não apoiam as políticas sugeridas e consideram que as medidas são demasiado específicas.

Em resposta ao comentário de um Governo que considera que o conteúdo da Recomendação proposta deve ser direcionado aos governos e não aos empregadores, o Bureau sugere alterar a formulação do ponto 23 para esclarecer que o conteúdo é direcionado aos Estados-Membros. O Bureau também sugere várias alterações ligeiras para melhorar a clareza e a consistência do texto quando faz referência aos elementos específicos da política. Por último, também se propõe que a política deve «indicar que nenhuma forma de violência e assédio será tolerada», em consonância com o comentário do Bureau à questão *19.*

Questão 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 culturais e sociais negativas e discriminação?*

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 77

Não: 2

Outras: 4

Comentários

Austrália: O instrumento deve prever que as avaliações de riscos no local de trabalho devem ter em consideração os fatores que aumentam as probabilidades de violência e assédio e, em seguida, deve apresentar um número de fatores sugeridos para consideração. As preocupações relativas à natureza de utilização intensiva de recursos destas questões e ao nível pormenorizado de especificidades podem comprometer a sua implementação.

Índia: A expressão «perigos e riscos psicossociais» deve ser claramente definida.

Alemanha: A Recomendação só deve incluir os perigos e os riscos abrangidos pela esfera de influência do empregador.

Empregadores

Número total de respostas: 25

Sim: 9

Não: 11

Outras: 5

Comentários

BUSA, OIE: Não, a menos que haja um reconhecimento das diferentes capacidades dos locais de trabalho para implementar avaliações de risco.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 175

Não: 0

Outras: 2

Comentários

Resposta consolidada: Deve ser também reconhecida na Convenção a necessidade de medidas que abordem a violência de terceiros.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores apoia a inclusão desta disposição e a maioria das organizações de empregadores não apoia esta disposição.

Face às preocupações de diversas organizações de empregadores e de governos que referem que as ações de terceiros estão, de uma forma geral, fora do controlo do empregador, o *Bureau* esclarece que as obrigações dos empregadores, ao abrigo das Conclusões propostas, são adotar as medidas enumeradas no ponto 12 para prevenir a violência e o assédio, e esclarece que, de acordo com a abordagem de segurança e saúde no trabalho, as medidas podem ser adotadas para prevenir a violência e o assédio num leque variado de circunstâncias relacionadas com o mundo do trabalho.

O Bureau propõe um complemento ao ponto 24 das Conclusões propostas, de forma a estar de acordo com a formulação atual que descreve terceiros no ponto 5, nomeadamente «clientes, prestadores de serviços, utilizadores, pacientes e a população em geral». Adicionalmente, o Bureau propõe reorganizar a última parte da frase, de forma a colocar «discriminação» em primeiro lugar, uma vez que é um conceito mais amplo. Por motivos de clareza, propõe-se que , na versão inglesa, o termo «negativo» seja substituído por «desigual» na descrição das relações de poder e que a referência às normas de género, culturais e sociais seja seguida de «que favorecem a violência e o assédio».

Questão 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?

Governos

Número total de respostas: 82

Sim: 64

Não: 7

Outras: 11

Comentários

Argentina, Áustria: O setor de restauração (e alojamento) também deve ser incluído na alínea (a).

Bélgica: A violência de género poderia ser integrada em todas as medidas e todos os setores. É importante garantir que nenhuma medida exclui as vítimas de violência de género e violência doméstica.

Cuba, Equador: Os Estados-Membros devem adotar medidas específicas para os setores e as modalidades de trabalho mais vulneráveis, de acordo com os seus contextos nacionais.

França, Jordânia, Letónia, Nova Zelândia: As medidas devem abranger todos os trabalhadores, independentemente do setor, profissão ou modalidade de trabalho.

Guatemala: Pode ser alargado ao trabalho no domicílio, estágios, trabalho marítimo, agricultura e trabalho no setor público.

México: Também se considera adequado alargar as medidas específicas a setores como o comércio, agricultura, jornalismo e centros de atendimento. A cláusula (b) deve ler-se: «assegurar que estas medidas não excluam, restrinjam, delimitam ou classificam com base em qualquer estereótipo a participação das mulheres e de outros grupos de trabalhadores».

Espanha: A Recomendação deve adotar uma abordagem geral, como a seguida pelo Acordo-Quadro Europeu sobre o Stress Ligado ao Trabalho e o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho, que foram aplicados em Espanha através da negociação coletiva.

Tunísia: Devem ser incluídos os setores da indústria têxtil e do vestuário, uma vez que os trabalhadores são maioritariamente mulheres.

Empregadores

Número total de respostas: 23

Sim: 7

Não: 11

Outras: 5

Comentários

BUSA, OIE: O termo «adotar» não pode ser introduzido, pois muitas jurisdições nacionais já têm estas medidas em vigor. Estas devem estar sujeitas ao contexto, legislação e processos nacionais.

BusinessNZ, CONCAMIN, COPARMEX, FEDIL, Keidanren, OEB, TISK: O instrumento deve abranger todos os trabalhadores, independentemente do setor.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 174

Não: 1

Outras: 3

Comentários

CATP, CGTP: Deve utilizar-se uma abordagem que integre as questões de género.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e algumas organizações de empregadores concordam com esta afirmação; no entanto, muitos inquiridos discordam da enumeração proposta relativamente aos setores que podem estar mais expostos à violência e ao assédio na questão34(a).

Alguns governos e organizações de trabalhadores propõem a inclusão de setores adicionais, como o trabalho agrícola, hotelaria e restauração, trabalho mineiro, trabalho sexual, construção e setores onde as mulheres constituem a maioria da mão-de-obra.

O Bureau propõe alinhar o ponto 25 das Conclusões propostas com o texto apresentado no ponto 11(a), nomeadamente para se referir a «setores, profissões e modalidades de trabalho nos quais os trabalhadores estão mais expostos a violência e assédio». Propõe-se que o termo «como» seja alterado para «como, por exemplo,» antes da lista apresentada no ponto 25, embora, a este respeito, o Bureau também refira as observações gerais que indicam uma natureza não exaustiva do termo «como». Por motivos de maior clareza, o Bureau reorganizou a afirmação e propõe adicionar «em trabalhos, setores ou profissões específicos» ao ponto 26. Adicionalmente, o Bureau fez uma referência específica aos grupos de trabalhadores enumerados no ponto 10 das Conclusões propostas.

C. Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas

Questão 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 no trabalho;

(b) a indemnização por danos materiais e morais;

(c) 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; e

(d) o pagamento de honorários ou custas judiciais?

Governos

Número total de respostas: 81

Sim: 66

Não: 4

Outras: 11

Comentários

Austrália: Relativamente às questões 35 e 36, estas disposições devem ter em conta os processos privados existentes para procurar meios de reparação (como a indemnização entre as partes afetadas) e não sobrecarregar inutilmente os Estados-Membros, empregadores ou outros intervenientes.

Jordânia: Os termos «vias de recurso e meios de reparação» e «cautelares» devem ser esclarecidos.

Empregadores

Número total de respostas: 25

Sim: 5

Não: 8

Outras: 12

Comentários

BUSA, OIE: As alíneas (c) e (d) não podem ser incluídas, pois tal pode ser inconsistente com as estruturas institucionais, os processos e os meios de reparação nacionais.

Trabalhadores

Número total de respostas: 176

Sim: 103

Não: 0

Outras: 73

Comentários

Resposta consolidada: Todos os meios de reparação mencionados na questão 35 devem ser incluídos na Convenção, e a Recomendação deve fornecer orientações adicionais, quando necessário.

A Recomendação deve prever que a indemnização referida na alínea (b) deve incluir, por exemplo, os danos compensatórios por salários perdidos, dor e sofrimento, bem como as prestações de segurança social e bónus/promoções.

ABPSA, ISP: Devem incluir-se os custos resultantes do aconselhamento e apoio.

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: A Recomendação também deve incluir medidas punitivas para os autores de violência e promover a formulação de legislação por parte dos Estados-Membros.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e uma minoria das organizações de empregadores concordam com esta declaração. Além disso, a maioria das organizações de trabalhadores propõe que deve ser incluída na Convenção.

O *Bureau* reconhece o conteúdo adicional proposto por vários inquiridos e propõe que, devido à diversidade de sistemas jurídicos dos Estados-Membros, a formulação flexível do texto seja mantida.

Relativamente à disposição de medidas cautelares, várias organizações de empregadores expressam preocupação quanto à sua capacidade de cumprir as obrigações estabelecidas. Três governos destacam que as medidas cautelares propostas proporcionam um meio rápido e facilmente acessível para garantir o fim dos comportamentos prejudiciais e prevenir danos adicionais.

Tendo em conta as preocupações demonstradas relativamente à utilização do termo «medidas cautelares» e às diversas formas como estas são mencionadas nas diferentes jurisdições, o Bureau sugere alterar o texto no ponto 27(c) das Conclusões propostas para «instruções em que se exige que o empregador adote medidas com força executória imediata...», em consonância com a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º81) e a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º129). Tendo em consideração o comentário do Bureau à questão 49 sobre o facto de os meios de reparação para a violência e o assédio não poderem resultar em danos adicionais para a vítima, o Bureau propõe esclarecer no ponto 27 que os meios de reparação não se devem limitar à vítima poder demitir-se com direito a indemnização.

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 80

Sim: 76

Não: 2

Outras: 2

Comentários

Bélgica, Malta, Zimbabué: Neste caso, a indemnização exige prova de que a deficiência ou incapacidade para trabalhar é resultado de violência e assédio.

Costa Rica, Federação Russa, Trindade e Tobago: É necessário identificar a parte responsável pela indemnização e determinar as responsabilidades das instituições responsáveis pela segurança social.

México: No entanto, sugere-se que a referência na Recomendação seja limitada ao contexto laboral.

Seicheles: Estará em consonância com todas as prestações disponibilizadas a qualquer pessoa que já não possa trabalhar devido a incapacidade por doença ou lesão.

Empregadores

Número total de respostas: 25

Sim: 13

Não: 8

Outras: 4

Comentários

CONCAMIN, DA, KEF, Keidanren, OEB, USCIB: Este assunto deve ser decidido e legislado por cada um dos governos.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 177

Não: 0

Outras: 1

Comentários

Resposta consolidada: Sim, consultar também o ponto 21(e). A Recomendação também deve prever que o acesso a esta indemnização deve ser alargado às pessoas que não são devidamente protegidas pela legislação laboral e outras leis relevantes.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e organizações de empregadores e a grande maioria das organizações de trabalhadores concordam com esta declaração.

Três governos destacaram que a fonte da indemnização deve ser definida. O *Bureau* informa que a maioria dos 80 países consultados para a preparação do Relatório V(1) já possui algum tipo de mecanismo de indemnização dos trabalhadores. O *Bureau* propõe não especificar a fonte da indemnização, de forma a abranger os vários mecanismos já existentes de indemnização para os trabalhadores, garantindo que estes sistemas abrangem todas as vítimas, seja por deficiência física ou deficiência psicossocial.

Em resposta à proposta apresentada na resposta consolidada das organizações de trabalhadores que especifica que a Recomendação deve também prever que o acesso a esta indemnização deve ser alargado às pessoas que não são devidamente protegidas pela legislação laboral e outras leis relevantes, o *Bureau* reforça que a formulação do texto do ponto 28 é geral e inclusiva de todas as vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho, em caso de deficiência psicossocial ou física.

O Bureau propõe alterar o ponto 28 das Conclusões propostas, de forma a esclarecer que as vítimas devem ter acesso a indemnização quando a deficiência física ou psicossocial resulta numa incapacidade de trabalhar.

Questão 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).

Governos

Número total de respostas: 77

Sim: 48

Não: 5

Outras: 24

Comentários

Austrália: Não apoiamos a linguagem que altera o ónus da prova para formas criminosas de violência de género.

Áustria: Não para a alínea (a). Contudo, é aconselhável proceder à sensibilização de assuntos específicos ligados a estes casos através de formação adequada.

Alemanha, Arábia Saudita, Bangladeche, Egito, Jordânia, Nova Zelândia, Omã, República da Coreia, São Vicente e Granadinas, Suécia, Uruguai: Não para a alínea (c).

Bélgica: A alínea (a) deve incluir tribunais, procuradores e forças policiais com pessoal especializado na violência de género e na violência doméstica. Adicionalmente, as alíneas (a), (d) e (e) são aplicáveis à violência doméstica, mas devem ser da responsabilidade dos governos.

Chile: Deve considerar-se alargar o direito de denunciar casos de violência e assédio.

Alemanha, Arábia Saudita, Colômbia, Jordânia, Letónia, Omã, São Vicente e Granadinas, Suécia: Não para a alínea (a).

Finlândia: No entanto, as alíneas (a) e (b) devem incluir a expressão «conforme apropriado».

Áustria, França, Grécia: A inversão do ónus da prova é aplicável em caso de violação do princípio de igualdade de tratamento, mas não em processos penais.

Índia, Jamaica: Também pode ser considerada a adequação de audiências à porta fechada.

Indonésia, Suíça, Zimbabué: Os mecanismos de resolução de conflitos devem ser decididos e adaptados de acordo com as circunstâncias nacionais.

Empregadores

Número total de respostas: 25

Sim: 6

Não: 8

Outras: 11

Comentários

BDA, BusinessNZ, CNCS, DA, EMCOZ, IV, TISK, WKÖ: Não para a alínea (c).

BUSA, CNP, COPARMEX, EIE: Estes elementos devem ser recomendados da forma mais adequada para as estruturas institucionais e legais nacionais.

EMCOZ: Na alínea (b), o texto poderia ser alterado para «procedimentos expeditos», dado que o termo «via rápida» tem uma conotação que reforça a velocidade de resolução em detrimento da importância de cada um dos procedimentos de resolução.

Trabalhadores

Número total de respostas: 175

Sim: 165

Não: 1

Outras: 9

Comentários

Resposta consolidada: A alínea (d) deve incluir o acesso a assistência e aconselhamento jurídico gratuito.

CUT (Colômbia): Deve adicionar-se a possibilidade de apresentar queixa por terceiros.

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: Devem ser incluídos sistemas de reporte seguros e gratuitos.

ISP: Deve ser elaborado um sistema de resolução de conflitos específico e flexível para a economia informal.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e algumas organizações de empregadores concordam com esta declaração. No entanto, alguns governos e organizações de empregadores indicam que é necessária uma compreensão flexível desta declaração, de forma a deixar a tomada de decisão para os Estados-Membros.

Diversos governos e organizações de empregadores discordam da inclusão dos tribunais com pessoal especializado em assuntos de violência de género e dois governos não concordam com a inclusão de procedimentos acelerados.

Face às respostas apresentadas acima, o *Bureau* esclarece que não se entende como sendo necessária a criação de novos órgãos judiciais para ter tribunais com pessoal especializado em violência de género. Diversas medidas alternativas, como a formação especializada, podem resolver esta questão.

Vários governos sugerem eliminar a referência à inversão do ónus da prova e dois governos sugerem limitar a sua aplicação a processos não penais. O *Bureau* refere que a obrigação de inverter o ónus da prova consta em diversos instrumentos da OIT, incluindo a Convenção (N.º158) relativa à Cessação da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, 1982 e a Convenção (N.º183) sobre a Proteção da Maternidade, 2000. O *Bureau* refere também que, conforme mencionado no Relatório V(1), diversos países alteraram, nos últimos anos, a sua legislação para prever a inversão do ónus da prova em casos de discriminação e assédio.

Relativamente à referência aos trabalhadores da economia informal, o *Bureau* destaca a definição geral de «trabalhador» no ponto 3(d) das Conclusões propostas.

Em resposta à sugestão de que a referência a «procedimentos acelerados» deve entender-se como «procedimentos expeditos», o Bureau propõe alterar «acelerados» para «expeditos» no ponto 29(b) das Conclusões propostas e eliminar a referência a «rápidos» no início para evitar redundância.

Questão 38 *A Recomendação deveria prever que o apoio, os serviços e as vias 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).

Governos

Número total de respostas: 78

Sim: 47

Não: 12

Outras: 19

Comentários

Austrália, Canadá, Chipre, Estónia, Finlândia, Islândia, Nova Zelândia, Noruega: A Recomendação deve incluir opções a considerar pelos Estados-Membros, mas não impô-las. Sugere-se inserir «poderia incluir» e não «deve incluir», de forma a manter o texto flexível relativamente a diferentes circunstâncias. Sugere-se também a expressão «medidas adequadas como».

Alemanha, Arábia Saudita, Áustria, Colômbia, Egito, Grécia, Índia, Omã, República da Coreia, Tailândia: Não para a alínea (a).

Cuba: A alínea (a) deve considerar a submissão de um atestado médico emitido pelas autoridades competentes. A alínea (b) deve incluir as situações que influenciam o trabalho. A alínea (i) também deve incluir unidades com pessoal especializado.

Alemanha, Arábia Saudita, Egito, Grécia, Índia, Omã, República da Coreia, São Vicente e Granadinas: Não para a alínea (b).

Arábia Saudita, Colômbia, Koweit, Omã: Não para a alínea (i).

Empregadores

Número total de respostas: 25

Sim: 7

Não: 9

Outras: 9

Comentários

CNP, COPARMEX, OIE: Não; estes elementos devem ser recomendados da forma mais adequada para as estruturas institucionais e legais nacionais.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 168

Não: 1

Outras: 8

Comentários

IDWF: Na alínea (g), o tratamento médico deve incluir uma abordagem psicoterapêutica e apoio para a família.

ISP: Na alínea (a), deve adicionar-se «remunerada» depois de «licença».

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e uma minoria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Vários governos e organizações de empregadores demonstram preocupação relativamente à aplicação desta declaração e argumentam que deve ser considerada não prescritiva. Alguns inquiridos também indicaram que a capacidade de aplicar as medidas enumeradas difere entre países, consoante o seu contexto nacional. Adicionalmente, vários governos e organizações de empregadores discordam da inclusão da licença e dos horários de trabalho flexíveis para a vítimas de violência doméstica.

O *Bureau* esclarece que esta declaração procura fornecer orientação não vinculativa com base em boas práticas de apoio, serviços e meios de reparação especializados, mencionados na questão 22. O *Bureau* destaca que a formulação «poderia incluir» ou «como», conforme proposto por alguns inquiridos, transformaria as medidas relacionadas em simples exemplos e não em recomendações, prejudicando a perceção da sua importância e eficácia.

Relativamente à oposição às medidas específicas propostas na questão *38, o Bureau esclarece que estas derivam da legislação, de convenções coletivas e de políticas a serem implementadas com êxito em diversos países. O Bureau leva em consideração este facto, juntamente com o apoio da maioria dos governos quanto à formulação atual desta declaração, e não propõe qualquer alteração ao ponto 30 das Conclusões propostas, exceto deslocarr as disposições relacionadas com a violência doméstica (na questão 38(a) e (b)) para o ponto 31.*

Relativamente ao novo ponto 31, o Bureau faz referência aos comentários das questões 22 e 29.

Questão 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?*

Governos

Número total de respostas: 80

Sim: 71

Não: 8

Outras: 1

Comentários

Austrália, México: A Recomendação deve exigir que seja fornecida assistência por profissionais formados e qualificados.

Cuba: As medidas devem ser fornecidas por instituições de saúde ou outras instituições especializadas. As responsabilidades do empregador devem ser determinadas nestas situações.

Portugal: Também deve ser esclarecido que as medidas de reinseção e aconselhamento não isentam os autores dos atos de violência e assédio da responsabilidade penal e civil.

Empregadores

Número total de respostas: 26

Sim: 14

Não: 7

Outras: 5

Comentários

OIE, KEF, OEB: Deve ser recomendada da forma mais adequada para as estruturas institucionais e legais nacionais.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 173

Não: 2

Outras: 3

Comentários

AEFIP, APOC, UEJN: Com a assistência e o acompanhamento do sindicato.

CATP, CGTP: É indispensável para a reintegração dos autores de atos de violência e assédio no local de trabalho. Neste caso, é importante avaliar a gravidade dos danos, uma vez que há casos que justificam o despedimento do autor dos atos de violência e assédio.

CGTG, CONUSI, CTRP: Não deve isentar o autor dos atos de violência e assédio da sanção correspondente, em conformidade com a legislação.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam que a Recomendação deve prever que os autores dos atos de violência e assédio devem beneficiar de aconselhamento e de outras medidas adequadas. Vários governos concordam que devem ser aplicadas determinadas qualificações a esta disposição.

Face às respostas recebidas, o Bureau propõe substituir no ponto 32 das Conclusões propostas a expressão «outras medidas adequadas» pela expressão «outras medidas, conforme apropriado», de forma a indicar que, consoante as circunstâncias, nem todas as medidas serão adequadas. Adicionalmente, o Bureau sugere incluir no ponto 32 a expressão «no mundo do trabalho» a seguir ao termo «violência e assédio».

Questão 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).

Governos

Número total de respostas: 80

Sim: 54

Não: 16

Outras: 10

Comentários

Dinamarca, Jamaica, Nova Zelândia, República Checa: Estas tarefas pertencem à polícia e não aos inspetores do trabalho.

Guatemala, Portugal: Em conformidade com as Convenções N.º81 e N.º 129.

México, Suécia: Este mandato deve ser compatível com as práticas e o sistema jurídico nacional.

Suíça, Trindade e Tobago: O poder descrito na questão acima deve permanecer com os tribunais relevantes e não com os inspetores de trabalho.

Zimbabué: Os inspetores devem ter o poder de remeter assuntos complexos ao tribunal criminal e aos serviços especializados, caso o problema vá além das suas competências.

Empregadores

Número total de respostas: 24

Sim: 6

Não: 13

Outras: 5

Comentários

BUSA, OIE: Relativamente à violência e ao assédio de carácter profissional, sim.

EFP, GEA, TISK: Este assunto é da competência dos tribunais do trabalho ou de outros tribunais adequados, onde os inspetores do trabalho podem apresentar queixa.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 167

Não: 1

Outras: 9

Comentários

Resposta consolidada: Sim. O mandato para os inspetores do trabalho abordarem a violência e o assédio também deve ser reconhecido na Convenção.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e uma minoria das organizações de empregadores concordam com esta afirmação, apesar de diversas organizações de empregadores indicarem que apoiariam a sua inclusão se esta se referisse apenas a uma aplicação relacionada com a violência e o assédio de carácter profissional.

Diversos governos realçam que a violência e algumas formas de assédio são atos criminosos e, consequentemente, seriam assuntos para uma investigação policial e não para a inspeção do trabalho.

O *Bureau* salienta que, apesar de algumas formas de violência e assédio poderem ser consideradas atos criminosos (consultar o comentário do *Bureau* das questões 9 e 26), abordá-las apenas através de procedimentos criminais e investigações policiais pode não ser suficiente. O *Bureau* destaca que esses poderes dos inspetores do trabalho (mencionados na questão 40) já são previstos na Convenção (N.º81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947.

Uma vez que a grande maioria das organizações de trabalhadores sugere que o mandato dos inspetores do trabalho para emitir ordens, incluindo ordens provisórias, deve ser incluído na Convenção proposta, e que a Convenção N.º81, com um elevado número de ratificações, prevê a capacitação dos inspetores do trabalho desta forma, o Bureau propõe mover esta disposição para as Conclusões propostas a fim de propor uma Convenção, no ponto 13(g). Para garantir a coerência com a Convenção N.º81, o Bureau sugere alterar a linguagem para «emitir ordens que necessitem de medidas com força executória imediata» em vez de «emitir ordens provisórias». Para abordar a preocupação de diversos governos de que as «ordens de interrupção da atividade laboral» devem qualificar-se para situações em que a vida e a saúde estejam sob ameaça, o Bureau propõe alterar o ponto 13(g), em consonância com a Convenção N.º81, para «perigo iminente para a vida ou saúde».

Questão 41 *A Recomendação deveria prever que os/as inspetore/ass 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?*
Outros (especificar).

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 73

Não: 4

Outras: 6

Comentários

Argentina: Deve ser atribuída às inspetoras do trabalho uma forma de identificar e abordar a violência de género.

Bélgica, Gana, Indonésia, Mali: Este tipo de formação deve ser alargada a outras autoridades relacionadas com estas questões.

Equador: Os inspetores têm de ter conhecimento sobre questões relacionadas com grupos específicos, como as pessoas LGBTI.

Alemanha, Índia, Islândia, México, Noruega: Em conformidade com as práticas administrativas nacionais de formação de inspetores.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 13

Não: 7

Outras: 2

Comentários

COPARMEX: Ministrar formação em procedimentos de inspeção.

SLEF: Os inspetores do trabalho também devem ter acesso a apoio profissional.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 175

Não: 1

Outras: 2

Comentários

Resposta consolidada: Sim. A formação também deve incluir a capacidade de identificar e abordar os efeitos das várias formas de discriminação interligadas.

CLC: Devem existir inspetores do trabalho de todos os géneros.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e organizações de trabalhadores e de empregadores concorda que a Recomendação deveria prever que os inspetores 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.

Em resposta a diversos governos e organizações de trabalhadores que indicam que a formação não deve ser limitada a questões de género, o *Bureau* destaca que «sensibilidade às questões de género» se refere à forma como a formação é ministrada, mas que a formação em si se centra nos «perigos e riscos psicossociais, violência de género e discriminação exercida em relação a determinados grupos de trabalhadores».

Face às respostas de diversos governos, o Bureau propõe alterar o texto no ponto 33 das Conclusões propostas para incluir a formação de outras autoridades competentes. Também é proposto que a expressão «determinados grupos» seja alterada para «determinados grupos de trabalhadores».

Questão 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, incluída na igualdade de género, deveria englobar a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho?*

Governos

Número total de respostas: 81

Sim: 70

Não: 5

Outras: 6

Comentários

Canadá: Adicionalmente, as ferramentas de análise intersetorial e de género devem ser incorporadas no trabalho destas organizações a fim de garantir respostas e medidas personalizadas e adequadas.

Equador: Deve incluir um manual onde são apresentadas especificações sobre a prevenção, gestão, intervenção e reintegração das vítimas de violência de género.

México, Portugal, Reino Unido, Zimbabué: Devem ser salvaguardadas as práticas e as legislações nacionais em vigor.

Empregadores

Número total de respostas: 21

Sim: 15

Não: 4

Outras: 2

Comentários

BUSA, OIE: De acordo com as práticas e a legislação nacionais.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 174

Não: 0

Outras: 4

Comentários

AFL-CIO: Também deve incluir que os Estados-Membros devem garantir que estas agências recebem financiamento adequado para combater este problema.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Relativamente às observações efetuadas por cinco governos e três organizações de empregadores sobre a necessidade de salvaguardar as práticas e a legislação nacionais existentes, o *Bureau* recorda que a Recomendação não representa qualquer obrigação e é elaborada considerando que os Estados irão aplicá-la conforme adequado para as suas próprias circunstâncias.

Por motivos de clareza, propõe-se que o termo «incluir» seja alterado para «abranger» no ponto 34 das Conclusões propostas.

Questão 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 género?*

Governos

Número total de respostas: 82

Sim: 79

Não: 1

Outras: 2

Comentários

Argentina: Deve prever a criação de um observatório nacional com dados estatísticos, de forma a elaborar políticas públicas destinadas a prevenir e erradicar a violência no local de trabalho.

Bulgária: Os dados devem ser desagregados por género, assim como por setor económico.

Canadá: As estatísticas devem ser desagregadas para além do binário masculino/feminino; devem ser incluídas opções para um terceiro marcador de género (como, por exemplo, não binário).

Canadá, Equador, Estónia, Gana, Guatemala, Israel, Peru, Portugal, Reino Unido, Zimbabué: Para criar e medir as políticas públicas, para permitir o planeamento de serviços e intervenções e para desenvolver esforços de sensibilização.

Malta, Portugal: Para além da recolha e publicação de dados, é necessário efetuar uma pesquisa qualitativa.

Peru: Sugere-se a integração de outras variáveis, como deficiência e etnia.
Espanha: Desagregar também por nacionalidade e/ou país de origem.
Turquia: Seria útil desenvolver uma base de dados comum sobre este assunto.
Ucrânia: Desagregar também por tipo de trabalho.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 13

Não: 3

Outras: 6

Comentários

ACCI: Deve ser omitido, a não ser que uma parte substancial dos Estados-Membros da OIT consiga recolher estes dados e cumprir este requisito.

BusinessNZ: Um requisito para recolher este tipo de material estatístico representaria um encargo considerável para os empregadores, não tendo este, em contrapartida, o efeito necessário na prevalência da violência e do assédio no local de trabalho.

Trabalhadores

Número total de respostas: 176

Sim: 172

Não: 1

Outras: 3

Comentários

Resposta consolidada: Sim, a recolha de dados sobre o número de casos de violência e de 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.

ABPSA, CLC, ISP: Dados «desagregados por género» e não «desagregados por sexo», uma vez que tal permitiria incluir as pessoas transgénero e as pessoas que não não se identificam com a sua identidade de género.

ACTU, TUC (Reino Unido): Os Estados-Membros devem incentivar os empregadores a publicar as suas análises dos riscos de violência no local de trabalho através da sua cadeia de valor, assim como as suas medidas preventivas, como parte da sua diligência razoável.

CUT (Brasil), CGT (Colômbia), CTM, FESITUN: Também deve incluir valores sobre deficiência, origem, raça, etc.

SEWA: É necessária uma metodologia diferente para recolher dados na economia informal.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Praticamente todos os governos e organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

Tendo em consideração as numerosas respostas a propor a inclusão de mais formas de desagregação e o facto de os Estados-Membros possuírem capacidades diferentes relativamente a recursos e infraestruturas, o Bureau sugere alterar o ponto 35 das Conclusões propostas para prever que os dados também deveriam ser desagregados pela forma de violência e assédio (o que incluiria a violência de género) e setor económico, assim como relativamente aos grupos de trabalhadores referidos no ponto 10.

D. Apoio e orientação a nível nacional

Questão 44 *A Recomendação deveria prever que as políticas nacionais relativas à segurança e saúde no trabalho, à igualdade e não discriminação, incluindo igualdade de género, e a violência de género, incluindo a violência contra as mulheres, deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho?*

Governos

Número total de respostas: 82

Sim: 72

Não: 5

Outras: 5

Comentários

Alemanha: Apenas relativamente aos riscos que são abrangidos pela esfera de influência do empregador.

Peru: Deve ser adotada uma abordagem intersetorial, tendo em consideração a falta de proteção enfrentada pelas pessoas com identidades de interseção, as pessoas com deficiência, as pessoas que pertencem à comunidade LGBTI, etc. A violência e o assédio no local de trabalho devem ser abordados a partir de uma perspetiva de género.

Singapura: Os Estados-Membros devem poder decidir que políticas devem abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho, de acordo com as circunstâncias nacionais.

Empregadores

Número total de respostas: 22

Sim: 11

Não: 6

Outras: 5

Comentários

BUSA, OIE: Deve ser agregado e não detalhado para cada tipo de instrumento legislativo.
BusinessNZ, DA: Não deve incluir uma referência à violência de género.
CEOE: O domínio da igualdade e não discriminação é o melhor para promover a sensibilização sobre este tipo de comportamento.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 173

Não: 3

Outras: 1

Comentários

AEFIP, APOC, UEJN: Deve ser incluída a violência contra os trabalhadores de setores específicos.
CNTG: As políticas devem incluir os trabalhadores da economia informal.
KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Deve adicionar-se «e na comunidade» após «mundo do trabalho».

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria de governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam que as políticas nacionais relativas à segurança e saúde no trabalho, à igualdade e não discriminação, incluindo igualdade de género, e a violência de género, incluindo a violência contra as mulheres, deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Tendo em consideração que a necessidade de manter a coerência com a legislação e as políticas nacionais relativas à segurança e saúde no trabalho e à igualdade e não discriminação é refletida ao longo das Conclusões propostas, recordando especificamente os pontos 10, 14 e 17, e considerando que a violência de género é uma parte integrante da definição de «violência e assédio» no ponto 3(a), o Bureau não sugere a inclusão de um ponto específico relativo à questão 44.

Questão 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 género culturais e sociais negativas, e discriminação;

(b) diretrizes e atividades de formação sobre questões de género 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, para ajudar 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 género, 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 género 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 género, 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?

Governos

Número total de respostas: 83

Sim: 77

Não: 2

Outras: 4

Comentários

Alemanha, Austrália, Nova Zelândia, Senegal: A Recomendação deve incluir opções a considerar pelos Estados-Membros, mas não prescrever as ações a adotar.

Áustria: A alínea (f) não deve ser específica para a violência de género.

Bélgica: Na alínea (a), seria útil adicionar, como principais fatores de risco, o stresse laboral e a má gestão de situações de conflito. As alíneas (b), (e) e (f) não devem limitar-se a questões de género, mas devem abordar o problema geral da violência e do assédio no mundo do trabalho. Todos os elementos são também importantes para a violência doméstica.

Canadá: Para além de uma campanha de sensibilização, os materiais educativos direcionados para os empregadores e os trabalhadores podem ajudar a promover uma mudança de cultura nos locais de trabalho. Os programas de formação podem incluir conteúdos sobre práticas de comunicação sensível/respeitadora em caso de violência no local de trabalho.

França, México: O combate de situações de violência e assédio no trabalho envolve a criação de um conjunto de medidas preventivas, de acordo com a situação de cada Estado-Membro.

Alemanha, Portugal: Estes programas devem ter em consideração todas as formas de discriminação.

Empregadores

Número total de respostas: 24

Sim: 16

Não: 3

Outras: 5

Comentários

BusinessNZ, CNP: Deve ficar ao critério de cada Estado-Membro determinar o tipo de campanhas, programas e formação necessário.

Trabalhadores

Número total de respostas: 176

Sim: 167

Não: 0

Outras: 9

Comentários

Resposta consolidada: Relativamente à alínea (b), é importante não apenas em termos de apoio e orientação, mas também em termos de aplicação e acesso à justiça. Os inspetores do trabalho, juízes e outros intervenientes envolvidos na aplicação e administração da justiça raramente recebem formação sobre como identificar os riscos de violência e assédio. Isto é especialmente relevante para a violência de género, uma vez que se observa frequentemente que os responsáveis pelo cumprimento das proteções face a tais condutas têm conhecimentos, experiência e sensibilidade inadequadas.

AEFIP, APOC, UEJN: Devem incluir-se ferramentas de prevenção e resolução de conflitos nas convenções coletivas.

CCOO, FPRK, GTPCWU: Na alínea (b), é importante garantir o acesso à justiça e a aplicação da lei. É necessária uma melhor avaliação dos riscos.

CGTG: Deve ser incluída na alínea (d) a expressão «nas várias línguas de uso corrente no país».

FFW: Devem inclui-se os procuradores na alínea (b).

TUC (Reino Unido): Devem ser incluídos na alínea (b) recursos suficientes para a administração da justiça.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A grande maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e a maioria das organizações de empregadores concordam com esta declaração.

O *Bureau* registou as sugestões de várias organizações de trabalhadores para incluir explicitamente pequenos complementos à formulação proposta.

Face às respostas obtidas, e por uma questão de exaustividade, o Bureau propõe incluir «procuradores» à lista de funcionários públicos apresentada no ponto 36(b), assim como uma referência aos trabalhadores e às suas organizações. No ponto 36(d), o Bureau propõe adicionar que as campanhas de sensibilização devem ser realizadas nos vários idiomas de uso corrente no país, incluindo os idiomas falados pelos trabalhadores migrantes a residir no país, e incluir uma referência às testemunhas e aos denunciantes, em conformidade com o ponto 13(b)(iv). Também foi proposta a inclusão de uma referência à formação profissional no ponto 36(e). Por último, também foram propostas alterações ao ponto 36(a), de modo a ficar em conformidade com o texto do ponto 24 (consultar o comentário do Bureau na questão 33).

Questão 46 *A Recomendação deveria prever que os Estados-Membros deveriam proporcionar recursos e assistência aos trabalhadores da economia informal e às suas associações, a fim de que possam prevenir e combater a violência e o assédio, incluindo a violência de género, na economia informal?*

Governos

Número total de respostas: 79

Sim: 59

Não: 9

Outras: 11

Comentários

Bulgária: Os Estados-Membros devem tentar minimizar o número de pessoas a trabalhar na economia informal.

Chade, Chipre: Enquanto aceleram o processo de transição da economia informal para a economia formal.

Grécia, México: Deve estar em conformidade com o texto da Recomendação N.º204.

Islândia, Noruega: A prioridade deve ser a transição para a economia formal.

São Vicente e Granadinas: A maioria das economias em vias de desenvolvimento pode não ter os recursos adequados para prestar assistência aos trabalhadores da economia informal neste sentido.

Seicheles, Uruguai: Deve ser adotado um mecanismo claro para regular a economia informal. Também é necessário um esforço para promover a formalização.

Empregadores

Número total de respostas: 24

Sim: 16

Não: 5

Outras: 3

Comentários

BUSA, CNP, OIE: Quando possível.

COPARMEX, OEB: Ao mesmo tempo que se promove a transição dos trabalhadores da economia informal para a formal.

Trabalhadores

Número total de respostas: 177

Sim: 173

Não: 1

Outras: 3

Comentários

Resposta consolidada: Tal estaria em consonância com a Recomendação (N.º204) relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015, que preconiza a adoção de um quadro integrado de políticas para facilitar a transição para a economia formal e que aborda, entre outros, 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. Estas estratégias integradas devem combinar políticas de um vasto conjunto de domínios de ação visando a transição para a economia formal, incluindo a melhoria dos quadros jurídicos nacionais, o fortalecimento da segurança e saúde no trabalho e dos serviços de inspeção do trabalho, o fomento da organização dos trabalhadores informais e a extensão da cobertura da proteção social.

CONUSI, CTM: Na versão em espanhol, o texto deve ser alterado de «trabajadores de la economía informal» para «trabajadores en la economía informal».

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

A maioria dos governos e das organizações de trabalhadores e de empregadores concorda com a afirmação.

Em resposta às observações realizadas por diversos governos de que a disposição deve estar em consonância com a Recomendação (N.º204) relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015, o *Bureau* destaca a resposta consolidada das organizações de trabalhadores na qual, na sua forma atual, a cláusula está em conformidade com o parágrafo 11(f) da Recomendação N.º 204, que preconiza a adoção de um quadro integrado de políticas para facilitar a transição para a economia formal e que aborda, entre outros, «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».

Por motivos de clareza, o Bureau propõe incluir o seguinte no ponto 37 das Conclusões propostas: «Enquanto facilitam a transição da economia informal para a formal». Uma vez que a definição de «violência e assédio» apresentada no ponto 3(a) das Conclusões propostas inclui especificamente a violência de género, o Bureau propõe eliminar esta referência no ponto 37.

VI. Problemas específicos

Questão 47 *A legislação e as práticas nacionais apresentam especificidades que possam criar dificuldades à aplicação prática do instrumento ou dos instrumentos?*

Governos

Número total de respostas: 84

Sim: 23

Não: 50

Outras: 11

Comentários

Barém, Filipinas, México, Peru, República da Coreia, Zimbabué: É necessário alterar a legislação nacional.

Camarões, Mali: O tratamento atual das pessoas LGBTI na legislação e na prática.

Canadá: No Canadá, a divisão constitucional de poderes entre o Governo Federal e os Governos das Províncias e Territórios levanta alguns desafios.

Ilhas Cook: Falta de recursos e de capacidade.

Costa Rica: Os negócios na Costa Rica são compostos, maioritariamente, por micro, pequenas e médias empresas. Tal pode representar uma especificidade para as empresas cumprirem as disposições previstas no instrumento.

Grécia: Sim, sobretudo para os/as trabalhadores/as domésticos/as, devido às restrições no acesso aos seus locais de trabalho por parte da inspeção do trabalho.

Arábia Saudita, Jamaica, Seicheles, Tunísia: Algumas atitudes e crenças culturais tradicionais e normas enraizadas constituem uma dificuldade na aplicação prática do instrumento ou dos instrumentos.

Empregadores

Número total de respostas: 27

Sim: 8

Não: 17

Outras: 2

Comentários

ACCI: Adequação de recursos do sistema judicial e da força policial.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 67

Não: 89

Outras: 22

Comentários

BNS, CASC, CAT, CNTD, CNUS, CROC, CTV, FKTU, JTUC–RENGO, MTUC, UNTA: Será necessário efetuar uma reforma legislativa.

CAT, CGT–FO, CUT (Brasil), CUT (Colômbia): Insuficiência do controlo da aplicação.

CATP, CGTP, CITUB, CLTM, CNTS Senegal, CTC (Colômbia), FPPMSPU, GTUC, HMS, NOTU, TUC (Reino Unido): Falha na implementação de legislação/convenções.

CATP, CGTP, KSBSI, USW: Preconceitos sociais e culturais.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Diversos governos e organizações de trabalhadores e uma organização de empregadores manifestaram preocupação com o facto de, possivelmente, a legislação ter de ser adotada ou reformada para estar em conformidade com o instrumento ou os instrumentos propostos na sua forma atual. Um Governo e diversas organizações de trabalhadores indicaram que a insuficiência do controlo de aplicação e implementação da legislação nacional ou internacional pode criar dificuldades.

Alguns governos e organizações de trabalhadores concordam que as normas sociais e culturais relativas às mulheres e a outros grupos poderiam criar algumas dificuldades na aplicação prática do instrumento ou instrumentos, e duas organizações de trabalhadores fizeram referência a sistemas religiosos, tradicionais e de resolução de conflitos alternativos que podem estar em conflito com as disposições do(s) novo(s) instrumento(s) proposto(s).

Questão 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, na sua totalidade ou em parte, de medidas adotadas pelas entidades constitutivas da federação?*

Governos

Número total de respostas: 12

Apenas de âmbito federal: 2

Outro: 10

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Esta questão foi respondida por 12 inquiridos, uma vez que nem todos os Estados-Membros possuem uma estrutura federal. Relativamente às respostas recebidas, os inquiridos de dois Estados-Membros concordam que esta questão é adequada para o âmbito federal (Argentina e México) e cinco Estados-Membros indicam que esta questão seria adequada para medidas do âmbito federal e para medidas adotadas pelas entidades constitutivas. Estas unidades constitutivas são as províncias e territórios do Canadá, as *communautés* da Bélgica, os estados da Áustria, os estados e territórios da Austrália e as regiões e cantões da Suíça.

Na Alemanha, as medidas nas áreas de inspeção do trabalho, segurança e saúde no trabalho, formação e sensibilização entre os grupos do sistema judicial e outros grupos profissionais seriam adequadas para o *Länder*.

Questão 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.

Governos

Número total de respostas: 84

Sim: 29

Não: 55

Outras: 0

Comentários

Bélgica: Deve ser destacado o papel da cadeia hierárquica na prevenção e contenção de atos de violência (acompanhamento, deteção, intervenção precoce, disponibilização de informação aos trabalhadores sobre a posição da empresa relativamente aos comportamentos pretendidos).

Colômbia: Os atos discriminatórios como forma de violência, tais como segregação salarial, o despedimento devido a gravidez ou licença de maternidade e a discriminação com base no estado civil; a promoção de apoio aos serviços sociais para permitir que os pais conciliem as obrigações familiares com as responsabilidades no trabalho e a participação na vida pública, sobretudo criando uma rede de serviços de cuidados de crianças; e as vias de recurso e meios de reparação devem incluir medidas de reparação simbólica, de forma a criar efeitos positivos na família, no trabalho e no ambiente social.

Colômbia, Equador: Deve ser tido em consideração o caso específico das mulheres grávidas ou mulheres com responsabilidades familiares.

República Checa: Pode ser útil explorar esta questão no contexto de tópicos relacionados (como a exploração dos funcionários, salário igual para homens e mulheres e discriminação direta e indireta), uma vez que várias das medidas também podem ser relevantes para outras atividades.

França: Pode ser adicionada uma cláusula relativamente aos efeitos da digitalização no mundo do trabalho.

Islândia, Noruega: Os recentes Protocolos/Convenções da OIT obtiveram um número bastante reduzido de ratificações. Isto deve ser tido em consideração na decisão de criar um instrumento ou vários instrumentos, de forma a garantir a legitimidade e a eficácia do sistema de normas.

República Islâmica do Irão: É necessário definir determinados critérios para a avaliação e a medição de indicadores de violência e assédio no local de trabalho, os quais não foram abordados neste questionário e devem ser desenvolvidos.

Malta: Financiamento para efeitos de aplicação.

México: O instrumento deve considerar fazer referência à punição de atos e omissões cometidos por funcionários públicos de quaisquer instituições governamentais que discriminem ou tenham o objetivo de atrasar, comprometer ou impedir o

exercício dos direitos humanos e que impeçam o acesso a políticas públicas destinadas à prevenção, tratamento, investigação, penalização e eliminação da violência e assédio no trabalho.

Paraguai: Reforçar que, na versão em espanhol, o termo «*trabajadores*» também inclui «*trabajadoras*».

Seicheles: Recomendações específicas como, por exemplo, práticas de gestão que promovam uma cultura inclusiva no local de trabalho e fomentem um ambiente de profissionalismo, comunicação aberta e resolução de conflitos atempada.

Espanha: Deve-se atualizar e alargar a definição de «local de trabalho», uma vez que surgiram novas formas como, por exemplo, o teletrabalho, que podem resultar em situações como o ciber-assédio.

Suécia: Os regulamentos também existem num contexto europeu e que deve ser considerado no momento de redigir os instrumentos.

Ucrânia: A violência doméstica. (A violência doméstica é um componente das relações laborais e dos convenções coletivas, na medida em que afeta gravemente a capacidade de trabalhar, a produtividade e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e trabalhadoras.)

Reino Unido: Deve considerar-se incluir no instrumento incentivos para boas práticas nas cadeias de fornecimento globais e reduzir o risco de violência e assédio.

Empregadores

Número total de respostas: 27

Sim: 10

Não: 17

Outras: 0

Comentários

ACCI: A violência contra trabalhadores que não participam em greves, que decidem não se associar a organizações de trabalhadores ou participar em ações coletivas; a violência contra os inspetores do trabalho.

BUSA, OIE: Os diferentes contextos nacionais e estruturas institucionais não foram devidamente considerados nas propostas. Adicionalmente, as novas metodologias e o futuro do mundo do trabalho não parecem ter sido devidamente considerados na formulação das recomendações.

Trabalhadores

Número total de respostas: 178

Sim: 63

Não: 113

Outras: 2

Comentários

BAK: O equilíbrio entre a carga de trabalho e o pessoal.

BAK, UNT: Garantir financiamento suficiente para abordar a violência e o assédio.

CGIL, CGT, CTM: Fornecer às vítimas segurança no emprego.

CIAWU, IDWF, UNTA: Mencionar especificamente os trabalhadores domésticos, quando apropriado.

CTAA, MTUC: Proteção da confidencialidade da identidade das vítimas.

CTC (Colômbia), CUT (Colômbia): Proteção contra a violência e o assédio exercidos devido a atividades sindicais; inclusão dos trabalhadores da economia informal e dos trabalhadores da indústria do sexo.

IUF: Tornar os locais de trabalho seguros para as mulheres e os trabalhadores LGBTI, incluindo a disponibilização de instalações sanitárias seguras e neutras relativamente ao género, assim como vestuário de trabalho adequado.

TUC (Reino Unido): Adicionar uma referência à Convenção de Istambul.

UNT: Incluir sanções financeiras e suspensão das atividades dos empregadores que tolerem a violência e o assédio.

COMENTÁRIOS DO *BUREAU*

Diversos inquiridos propuseram a inclusão de termos adicionais a serem definidos no instrumento ou instrumentos, nomeadamente a conduta que constitui violência e assédio e o papel de terceiros na sua prevenção. Duas organizações de trabalhadores sugerem incluir os trabalhadores da indústria do sexo e dois governos propõem incluir uma referência específica às trabalhadoras grávidas ou lactantes e aos trabalhadores com responsabilidades familiares. Adicionalmente, a necessidade de considerar a influência das novas tecnologias no mundo do trabalho é destacada por dois governos.

Relativamente à inclusão de definições adicionais no que se refere à conduta que constitui violência e assédio no instrumento ou instrumentos, o *Bureau* remete para os comentários nas questões9 e 13 e para o ponto 3 das Conclusões propostas. Relativamente a terceiros, o *Bureau* remete para o ponto 5 das Conclusões propostas. Adicionalmente, o *Bureau* esclarece que os trabalhadores da indústria do sexo estão incluídos ao abrigo da definição de «trabalhador» fornecida no ponto 3(d) das Conclusões propostas, e que é apresentada uma consideração sobre as novas tecnologias no ponto 4(e) que refere as comunicações de carácter profissional realizadas através de tecnologias de comunicação e informação.

Face aos comentários recebidos, o Bureau propõe adicionar «trabalhadoras grávidas e lactantes e trabalhadores com responsabilidades familiares» ao ponto 10(b) das Conclusões propostas e, relativamente a este assunto, remete para o comentário da questão 17.

Uma organização de trabalhadores reforça a necessidade de assegurar que as vias de recurso e meios de reparação para situações de violência e assédio não são prejudiciais para as vítimas (ao contrário da demissão ou da mudança do local de trabalho). A este respeito, um Governo reforça a importância da reintegração das vítimas no trabalho. O *Bureau* destaca o comentário à questão 35 e a correspondente alteração ao ponto 27 das Conclusões propostas.

Por último, no que diz respeito à preocupação de diversas organizações de empregadores relativamente à falta de controlo dos empregadores na prevenção da violência e do assédio, o *Bureau* informa que este assunto é abordado nas observações gerais no início deste relatório.

CONCLUSÕES PROPOSTAS

A seguir apresentamos as Conclusões propostas elaboradas com base nas respostas recebidas que foram resumidas e comentadas no presente relatório. Estas conclusões foram redigidas da forma habitual e destinam-se a servir como base de debate pela Conferência Internacional do Trabalho do quinto ponto da ordem de trabalhos da sua 107.ª Sessão (junho de 2018).

A. FORMA DOS INSTRUMENTOS

1. A Conferência Internacional do Trabalho deve adotar normas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho.

2. Estas normas devem assumir a forma de uma Convenção, complementada por uma Recomendação.

B. DEFINIÇÕES E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

3. Para efeitos destas normas:

(a) o termo «violência e assédio» deve entender-se como um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, que se manifestam de forma pontual ou recorrente, com o objetivo ou efeito de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e inclui a violência de género;

(b) o termo «violência de género» deve entender-se como atos de violência e assédio dirigidos a pessoas por causa do seu sexo ou género ou que afetam desproporcionalmente as pessoas de um sexo ou género específico;

(c) o termo «empregador» deve entender-se como qualquer pessoa ou entidade que contrate trabalhadores direta ou indiretamente;

(d) o termo «trabalhador» deve abranger as pessoas presentes em todos os setores, tanto da economia formal como da informal, nas áreas urbanas ou rurais, incluindo:

  (i) pessoas que exercem qualquer tipo de emprego ou profissão, qualquer que seja a sua situação contratual;

  (ii) pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes;

  (iii) trabalhadores despedidos ou suspensos;

  (iv) voluntários; e

  (v) pessoas à procura de um emprego e candidatos a um emprego.

4. A violência e o assédio no mundo do trabalho devem abranger situações que ocorram:

(a) no local de trabalho, incluindo os espaços públicos e os espaços privados quando estes são um local de trabalho;

(b) nos locais onde o trabalhador recebe ou faz as pausas ou 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 das comunicações de carácter profissional realizadas através de tecnologias da informação e da comunicação.

5. As vítimas e os autores da violência e do assédio no mundo do trabalho podem ser empregadores, trabalhadores e terceiros, incluindo clientes, prestadores de serviços, utilizadores, pacientes e a população em geral.

C. CONCLUSÕES PROPOSTAS A FIM DE PROPOR UMA CONVENÇÃO

6. A Convenção deve incluir um preâmbulo com o seguinte texto:

(a) relembrando que a Declaração de Filadélfia 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 em liberdade e dignidade, em segurança económica e em oportunidades iguais;

(b) reafirmando a importância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho;

(c) recordando outros instrumentos internacionais relevantes como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;

(d) reconhecendo o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e de assédio, incluindo a violência de género;

(e) relembrando que a violência e o assédio no mundo do trabalho são uma violação dos direitos humanos e uma ameaça à igualdade de oportunidades e que são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno;

(f) reconhecendo que a violência e o assédio afetam a saúde psicológica, física e sexual dos trabalhadores, assim como a sua dignidade, ambiente social e familiar;

(g) reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e que podem impedir as pessoas, sobretudo as mulheres, de aceder, permanecer e progredir profissionalmente;

(h) observar que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção das empresas sustentáveis e que têm um impacto negativo nas relações no local de trabalho, na motivação, na reputação das empresas e na produtividade;

(i) reconhecer que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de género, que aborda as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de género, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho; e

(j) reconhecer que a violência doméstica e outras formas de violência e assédio são relevantes para o mundo do trabalho dado que têm repercussões no local de trabalho e que o mundo do trabalho e as suas instituições podem contribuir para acabar com a violência doméstica.

7. Cada Estado-Membro que ratificar a Convenção deve reconhecer o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e de assédio e adotar, em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores mais representativas, uma abordagem inclusiva e integrada para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, que compreenda:

(a) a proibição por lei de todas as formas de violência e de assédio;

(b) a inclusão da questão da violência e do assédio nas políticas aplicáveis;

(c) a adoção de uma estratégia de prevenção global da violência e do assédio;

(d) o estabelecimento de mecanismos de controlo do cumprimento e de acompanhamento;

(e) o acesso a vias de recurso e de reparação, assim como apoio às vítimas;

(f) a previsão de sanções; e

(g) o desenvolvimento de ferramentas, orientação e atividades de educação e formação.

Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção

8. A fim de eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada um dos Estados-Membros deve 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.

9. Cada um dos Estados-Membros deve adotar uma legislação nacional que proíba todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho e, particularmente, qualquer forma de violência de género.

10. Cada um dos Estados-Membros deve dotar-se de uma 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 e trabalhadores idosos;

(b) trabalhadoras grávidas e lactantes e trabalhadores com responsabilidades familiares;

(c) trabalhadores com deficiência;

(d) trabalhadores que vivem com o VIH;

(e) trabalhadores migrantes;

(f) trabalhadores de povos indígenas e tribais;

(g) trabalhadores que são membros de minorias religiosas e étnicas;

(h) trabalhadores afetados pelos sistemas de castas; e

(i) trabalhadores /as lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, intersexuais e trabalhadores que não se identificam com a sua identidade de género.

Medidas de prevenção

11. Cada um dos Estados-Membros deve adotar medidas destinadas à prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo:

(a) identificar, em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores relacionadas, os setores, as profissões e as modalidades de trabalho nos quais os trabalhadores estão mais expostos à violência e ao assédio; e

(b) adotar medidas para assegurar uma proteção efetiva dos trabalhadores.

12. Cada um dos Estados-Membros deve adotar legislação nacional que exija aos empregadores que tomem medidas para a prevenção de todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho e, particularmente, para:

(a) ter em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na organização da segurança e saúde no trabalho;

(b) adotar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política sobre 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 estes perigos e riscos; e

(d) informar os trabalhadores 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.

Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas

13. Cada um dos Estados-Membros deve:

(a) tomar medidas adequadas para assegurar o acompanhamento e o controlo da aplicação das legislação e regulamentação nacionais no que respeita a violência e o assédio no mundo do trabalho;

(b) assegurar que todos os trabalhadores têm fácil acesso a mecanismos de resolução de conflitos seguros, justos e eficazes em caso de violência e de assédio, incluindo:

(i) mecanismos de apresentação de queixas e investigação a nível do local de trabalho;

(ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;

(iii) acesso aos tribunais;

(iv) proteção contra a vitimização dos queixosos, testemunhas e denunciantes; e

(v) medidas de assistência jurídica, social e administrativa para os queixosos;

(c) prever as sanções adequadas em caso de violência e assédio no mundo do trabalho;

(d) adotar medidas adicionais para garantir que as vítimas de violência de género no mundo do trabalho têm um acesso eficaz a mecanismos de resolução de conflitos especializados, assim como a apoio, serviços e vias de recurso e meios de reparação específicos;

(e) reconhecer os efeitos da violência doméstica sobre o mundo do trabalho e adotar medidas para abordar esta questão;

(f) garantir que os trabalhadores têm direito a interromper uma situação de trabalho por considerarem que, por motivos razoáveis, apresenta um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde, devido a violência e assédio, sem sofrer consequências injustificadas; e

(g) garantir que os inspetores do trabalho têm competências para lidar com situações de violência e assédio, nomeadamente através da emissão de ordens a exigir medidas com força executória imediatas e ordens de interrupção da atividade laboral em casos de perigo iminente e grave para a vida ou a saúde.

Apoio e orientação

14. Cada um dos Estados-Membros deve, em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores mais representativas, assegurar que:

(a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho é abordada nas políticas nacionais pertinentes, assim como nas políticas relativas à segurança e saúde no trabalho, à igualdade e não discriminação e à migração; e

(b) são proporcionadas orientações, recursos, formação e outras ferramentas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho aos empregadores, aos trabalhadores e seus representantes, assim como às autoridades de aplicação da lei, incluindo campanhas de sensibilização.

Meios de implementação

15. A Convenção deve ser aplicada através de 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.

D. CONCLUSÕES PROPOSTAS A FIM DE PROPOR UMA RECOMENDAÇÃO

16. A Recomendação deve incluir um preâmbulo a indicar que as disposições da Recomendação devem ser aplicadas em conjunto com as disposições da Convenção.

PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO E PROTEÇÃO

17. Na adoção de uma abordagem inclusiva e integrada destinada a eliminar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, os Estados-Membros devem contemplar todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho na legislação do trabalho e na legislação em matéria de não discriminação, igualdade e segurança e saúde no trabalho, assim como no direito penal, conforme apropriado.

18. Os Estados-Membros devem assegurar que todos os trabalhadores, incluindo os que trabalham nos setores, profissões e modalidades de organização do trabalho mais expostos a violência e assédio, usufruam plenamente de liberdade sindical e do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção (N.º87) sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948 e a Convenção (N.º98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949.

19. Os Estados-Membros devem adotar medidas para:

(a) Encorajar a negociação coletiva a todos os níveis como meio de prevenção e combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho e lidar com os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho; e

(b) facilitar esta negociação coletiva através da recolha e divulgação de informações acerca das boas práticas sobre o processo de negociação e o conteúdo das convenções coletivas.

20. Os Estados-Membros devem 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, contra a violência e assédio.

21. Os Estados-Membros devem garantir que as disposições sobre violência e assédio nas políticas e legislação nacional contemplam os instrumentos sobre a igualdade e não discriminação da Organização Internacional do Trabalho, incluindo a Convenção (N.º100) relativa à Igualdade de Remuneração e a respetiva Recomendação (N.º90), 1951, e a Convenção (N.º111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) e a respetiva Recomendação (N.º 111), 1958.

Medidas de prevenção

22. As disposições de segurança e saúde no trabalho relacionadas com a violência e o assédio que são contempladas na legislação e nas políticas nacionais devem ter em conta os instrumentos sobre segurança e saúde no trabalho da Organização Internacional do Trabalho, como a Convenção (N.º155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 e o respetivo Protocolo de 2002; a Recomendação (N.º164) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981; a Convenção (N.º 161) sobre Serviços de Saúde no Trabalho e a Recomendação (N.º171), 1985; a Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002 (N.º194); a Convenção (N.º187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho e a Recomendação (N.º197), 2006; e também a Convenção (N.º171) sobre o Trabalho Noturno e a Recomendação (N.º178), 1990; a Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, na sua versão alterada (CTM, 2006); e a Convenção (N.º189) relativa aos Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico e a Recomendação (N.º201), 2011.

23. Os Estados-Membros devem especificar que os trabalhadores e os seus representantes devem participar na conceção, aplicação e acompanhamento da política adotada pelo empregador relativa à violência e ao assédio, mencionada no ponto 12(b), e que tal política deve:

(a) indicar que nenhuma forma de violência e assédio será tolerada;

(b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio com objetivos mensuráveis;

(c) especificar os direitos e as responsabilidades dos trabalhadores e dos empregadores;

(d) prever que os trabalhadores e os seus representantes devem ser consultados e receber informações e formação, assim como definir as modalidades relevantes;

(e) conter informações sobre os procedimentos de apresentação de queixas e investigação, e

(f) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com a violência e o assédio devem ser devidamente analisadas e que são tomadas as medidas correspondentes.

24. A avaliação de riscos no local de trabalho mencionada no ponto 12(c) deve 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, fornecedores de serviços, utilizadores, pacientes e o público, assim como os perigos e riscos resultantes de discriminação, da existência de relações de poder desequilibradas, normas de género, culturais e sociais que favorecem a violência e o assédio.

25. Os Estados-Membros devem adotar medidas específicas para os setores, profissões e modalidades de trabalho nas quais os trabalhadores estão mais expostos 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, o transporte, a educação e o lazer.

26. Os Estados-Membros devem garantir que as medidas para prevenir a violência e o assédio não resultam na restrição da participação em empregos, profissões ou setores específicos por parte das mulheres ou de outros grupos de trabalhadores referidos no ponto 10, ou na sua exclusão decorrente.

Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas

27. Os meios de recursos e meios de reparação adequados e eficazes referidos no ponto 13(b) em caso de violência e assédio não se devem limitar ao direito de demissão com indemnização e devem incluir:

(a) reintegração no trabalho;

(b) indemnização por danos materiais e morais;

(c) solicitações a exigir que o empregador tome medidas com força executória imediata para garantir o fim de uma determinada conduta ou que outras práticas ou políticas sejam alteradas; e

(d) o pagamento de honorários ou custas judiciais.

28. As vítimas de violência e de assédio devem ter acesso a indemnização em caso de deficiência psicossocial ou física que resulte na incapacidade para trabalhar.

29. Os mecanismos especializados de resolução de conflitos relativos à violência de género e mencionados no ponto 13(d) devem incluir:

(a) tribunais com pessoal especializado em assuntos de violência de género;

(b) procedimentos expeditos;

(c) aconselhamento e assistência jurídica para os queixosos;

(d) guias e outros meios de informação disponíveis nos idiomas de uso corrente no país; e

(e) inversão do ónus da prova.

30. O apoio, os serviços e as vias de recurso e de reparação específicos para as vítimas de violência de género, mencionados no ponto 13(d), devem compreender:

(a) apoio à reinseção das vítimas no mercado de trabalho;

(b) serviços de aconselhamento e informações, particularmente no local de trabalho;

(c) linhas telefónicas diretas 24 horas por dia;

(d) serviços de urgência;

(e) cuidados e tratamento médico;

(f) centros de crise, incluindo centros de acolhimento; e

(g) unidades especiais da polícia para ajudar as vítimas.

31. As medidas para abordar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho, mencionadas no ponto 13(e), devem compreender:

(a) uma licença remunerada para as vítimas de violência doméstica;

(b) horários de trabalho flexíveis para a vítimas de perseguição e de violência doméstica;

(c) transferência temporária ou permanente das vítimas de violência doméstica para outros locais de trabalho;

(d) proteção temporária contra o despedimento das vítimas de violência doméstica;

(e) avaliação de riscos no local de trabalho específica para a violência doméstica;

(f) um sistema de orientação das medidas de atenuação relativas à violência doméstica, quando existentes; e

(g) sensibilização relativamente aos efeitos da violência doméstica.

32. Os autores dos atos de violência e assédio no mundo do trabalho devem receber assistência sob a forma de acompanhamento psicológico e outras medidas, quando adequado, para evitar a reincidência dos atos de violência e assédio e facilitar a reintegração destas pessoas no mundo do trabalho.

33. Os inspetores de trabalho e outras autoridades competentes devem receber formação específica sobre as questões de género para poderem 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.

34. O mandato dos organismos nacionais responsáveis pelas questões da segurança e saúde no trabalho ou da igualdade e não discriminação, que inclui a igualdade de género, deve englobar a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho.

35. Os Estados-Membros devem recolher e publicar dados estatísticos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho desagregados por sexo, forma de violência e assédio e setor de atividade económica, sobretudo relativamente aos grupos de trabalhadores referidos no ponto 10.

Apoio e orientação

36. Os Estados-Membros devem elaborar, aplicar e divulgar:

(a) programas que visam a abordagem de fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo a discriminação, relações de poder desequilibradas, normas de género culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio;

(b) diretrizes e atividades de formação sobre questões de género que ajudem os juízes, inspetores de trabalho, agentes da polícia, procuradores e outros funcionários públicos a cumprir o seu mandato no que diz respeito à violência e ao assédio e, por outro lado, para ajudar os empregadores, os trabalhadores e as suas organizações a prevenir e a combater a violência e o assédio;

(c) modelos de recomendações 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 trabalhadores que estão expostos de uma forma desproporcionada;

(d) campanhas de sensibilização nas várias língua de uso corrente no país, incluindo as línguas dos trabalhadores migrantes que residem no país, que denunciem a inaceitabilidade da violência e do assédio, particularmente da violência de género, e que impugnem as atitudes discriminatórias e a estigmatização dos queixosos, das vítimas, das testemunhas e dos denunciantes;

(e) planos de estudo que integrem as questões de género em todos os níveis do sistema educativo e profissional;

(f) programas e material de formação destinados a jornalistas e outros profissionais da comunicação sobre a violência de género, 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.

37. Para facilitar a transição da economia informal para a economia formal, os Estados-Membros devem proporcionar recursos e assistência aos trabalhadores da economia informal e às suas associações, para poderem prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal.

Anexo

Respostas ao questionário *

Tipo de Inquirido	Nome do país	Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Governo	Argélia	S	R	O	S	S	S	S	S	S	O	O	O	S	O	S	S	S	O	O	S	O				
Governo	Argentina	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Austrália	S	R	S	S	S			S	O	O	O	S	N	O			N	S	S	S	O	O	S	S	O
Governo	Áustria	S	R	O	S	S	S	S	S	S	O	O	O	N	S	S	S	N	O	O	S	S	N	S	S	S
Governo	Barém	S	R	N	O	S	S	S	N	S	S	O	S	N	O	S	S	NS	S	S	S	S	S		S	S
Governo	Bangladeche	S	R	O	N	S	S	S	O	S	O	S	S	O												
Governo	Bélgica	S	C-R	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S
Governo	Bulgária	S	R	S	S	S	S	S	N	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Camarões	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	O	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Canadá	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Chade	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	O	O	N	O	S	S		O		S		S	S	S	S
Governo	Chile	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S		S	S
Governo	Colômbia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S												
Governo	Ilhas Cook	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Costa Rica	S	C-R	S	S	S	S	S	N	O	S	N	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S
Governo	Cuba	S	R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N												
Governo	Chipre	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N												
Governo	República Checa	S	R	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S												
Governo	Dinamarca	O	R	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	N	N	S	N	S
Governo	Equador	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Egito	S	R	S	S	S	S	S	N	S	O	N	O	N												
Governo	Estónia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Finlândia	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	O	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	França	S	C-R	S	S	S	S	O	S	N	O	O	O		S	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	S
Governo	Alemanha	O	R	S	S	S	S	S	S	O	O	O	O	N	O	O	O		O		O	O	N	O	O	
Governo	Gana	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

* S= Sim; N = Não; O = Outro; N/A = Não aplicável, F = Federal.

		Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Governo	Grécia	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	O	S	S	S
Governo	Guatemala	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	N	S	S	O	S	S	S	S	S	O
Governo	Hungria	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Islândia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	N	N	S	S	S	S	O	O	N	N	O	S	S
Governo	Índia	S	C-R	S	S	S	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Governo	Indonésia	S	C-R	S	S	S	O	S	S	O	S	N	S	S	S	S	S	O	O	O	S	S	S	O	S	S
Governo	Irão, Rep. Islâmica do	S	R	S	O	S	S	S	S	S	O	S	O	S	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Iraque	S	R	S	S	S	S	S	S	N	O	S	O	S	S											
Governo	Israel	S	C-R	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Itália	S	C-R	S	S	S	O	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Governo	Jamaica	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Japão	S	R	S	S	S			N	O	O	O	O	N		O				O					O	O
Governo	Jordânia	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	S	S	S	S	S	O	S
Governo	Coreia, Rep. da	S	R	S	S	S	S	S	N	S	O	N	O	N	O	S	S	N	S	N	N	S	S	S	S	
Governo	Koweit	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	O	S	S	O	S	N	S	S
Governo	Laos, RDP do	S	R	S	O	S	S	S	N	S	S	S	S	N												
Governo	Letónia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O											
Governo	Lituânia	S	C-R	S	S	O	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Luxemburgo		C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Mali	S	C-R	S	S	S	S	O	N	S	S	N	S	N	O			O	S	S	S	S	S	S	S	
Governo	Malta	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S
Governo	México	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	S	S	N	N	O	S	S	S	O	O	O	S	O
Governo	Montenegro	S	C	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Birmânia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N												
Governo	Namíbia	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Países Baixos	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	S	S	N	O	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Nova Zelândia	O	O	S	S	S	S	S	N	O	N	S	O	S	O	S	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S
Governo	Noruega	S	R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	N	N	S	S	S	S	O	O	N	N	O	S	S
Governo	Omã	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	O			N	S	S	S		S	S	S	S	S		O	S
Governo	Panamá	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S
Governo	Paraguai	S	C-R	S	S	S	S	S	N	O	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Governo	Peru	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

		Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Governo	Filipinas	S	R	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Governo	Polónia	S	R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S
Governo	Portugal	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Roménia	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Federação Russa	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	S	O	S	O	N	O	O	S	S	O	S	S	S
Governo	São Vicente e Granadinas	S	R	S	N	S	S	O	S	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Governo	Arábia Saudita	S	R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	N	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Senegal	S	C-R	S	O	N	S	S	N	S	O	N	S	N	S	S	S	S	O	S	O	S	N	S	O	N
Governo	Seicheles	S	C-R	S	O	S	O	S	N	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Singapura	S	R	S	S	S	S	S	S	S	O	N	N	S	N	S	N	N	S	N	S	S	N	S	S	N
Governo	Eslovénia	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	África do Sul	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Espanha		R	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	N	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Sri Lanca	S	C	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Suriname	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Suécia	S	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S
Governo	Suíça	S	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	O	O	N	O	S	S	S	S	S
Governo	Tailândia	S	R	S	S	S	S	S	N	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Trindade e Tobago	S	C-R	S	O	S	S	S	N	O	O	O	O	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Tunísia	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	O	S	S	S	S	O	S	S	S	N	S	S
Governo	Turquia	S	C-R	S		S	S	S	N	S	S	S	O	N	S	S	S			S	S	S	S	S	S	S
Governo	Ucrânia	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Emirados Árabes Unidos	S	C-R	S	N	S	S	S	N	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Reino Unido	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	O	O
Governo	Uruguai	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	O	N	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S
Governo	Zâmbia	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Governo	Zimbabué	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

		Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos		
Inquirido tipo	**Nome do país**	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Governo	Argélia		S	S			S	O	O	S	O	S	O	O	S	O	S	O	S	O	S	O	N	N/A	N
Governo	Argentina	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	F	N
Governo	Austrália	O	N	N	S	N	S	S	O	S	S	S	O	S	S	S		O		O	S		N	O	N
Governo	Áustria	S	S	S	O	N	S	O	O	S	S	S	O	O	S	N	S	S	S	S	S	S	N	O	N
Governo	Barém	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	N	S	N	S	S	S	N/A	N
Governo	Bangladeche	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Bélgica	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Governo	Bulgária	S	S	S	N	S	N	O	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S	S	S	O	N	N/A	N
Governo	Camarões	S	N	S	S	S	S	S	S	S	O	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N/A	S
Governo	Canadá	S	O	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Governo	Chade	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S			S	S	O	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Chile	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N/A	N
Governo	Colômbia	S	N	O	S	S	S	S	S	S	O	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	O	O	N/A	S
Governo	Ilhas Cook	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Costa Rica	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	N/A	N
Governo	Cuba	S	S	S	S	S	S	O	S	O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Chipre	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	República Checa	S	S	S	S	O	S	O	S	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N/A	S
Governo	Dinamarca	S	S	S	S	O	S	N	S	O	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Equador	S	N	N	S	S	S	S	S	N	O		S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	N/A	N
Governo	Egito	S	S	O	N	S	S	O	S	O	O	S	O	O	S	N	N	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Estónia	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Finlândia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	S
Governo	França	S	O	O	O	S	S	S	S	O	O	O	O	S	O	O	S	S	S	S	S	S		N/A	S
Governo	Alemanha	S	S	S	N	O	O	S	S	O	O	S	O	O		S	O	S		S	S		S	O	N
Governo	Gana	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S		S	S		S	S	S	S	S	S	N	N/A	N

		Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos		
Inquirido tipo	**Nome do país**	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Governo	Grécia	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S		S	O	N	O	S	S	S	S	S	O	S	N/A	S
Governo	Guatemala	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Hungria	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Islândia	S	S	S	O	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	O	N/A	S
Governo	Índia	S	N	O	N	S	O	S	O	S	S	S	O	O	S	S	S	O	S	S	S	S	N	O	S
Governo	Indonésia	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Irão, Rep. Islâmica do	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N/A	S
Governo	Iraque	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Governo	Israel	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Itália	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	N	N/A	N
Governo	Jamaica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N/A	S
Governo	Japão	O	S	O			S	O				S				O	S		O				O	N/A	N
Governo	Jordânia	S	N	S	S	S	N	S	S	N	S	S	O	S	S	S	S	O	S	N	S	N	S	N/A	N
Governo	Coreia, Rep. da	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	N	S	S	S	N	S	S	S	S	N/A	N
Governo	Koweit	O	S	S	S	S	S	S		S	S	S	O	O	S		S		O	O	O		N	N/A	S
Governo	Laos, RDP do	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S			S			S	S	S	S	S	S	N/A	N
Governo	Letónia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S	S	O	S	N	N/A	N
Governo	Lituânia	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S			S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	
Governo	Luxemburgo	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Mali	S	S	S	S		S	S	S	S		S				S	S	S			S	N	S	N/A	N
Governo	Malta	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	S
Governo	México	S	O	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	N	S	F	S
Governo	Montenegro	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Birmânia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N/A	N
Governo	Namíbia	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	N/A	N
Governo	Países Baixos	S	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	O	S	S	S	S	O	O	N/A	N
Governo	Nova Zelândia	S	S	O	S	S	S	N	N	N	O	O	O	O	S	N	N	S	S	S	S	N	O	N/A	S
Governo	Noruega	S	S	S	O	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	O	O	N/A	S
Governo	Omã	S		S		S		S	S	O		S	O	O	S		S		S	S	O	S	N	N/A	N
Governo	Panamá	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Paraguai	O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	N	S	O	S	O	S	S	O	N/A	S
Governo	Peru	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N/A	N

		Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos		
Inquirido tipo	**Nome do país**	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Governo	Filipinas	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N/A	N
Governo	Polónia	S	S	S				S	S	S	S			O	S	O	S	N	S	S	S	S	N	N/A	S
Governo	Portugal	S	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	O	O	S	S	S	O	N	N/A	S
Governo	Roménia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N/A	N
Governo	Federação Russa	S	S	S	N	N	S	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	S
Governo	São Vicente e Granadinas	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	N	S	N	S	N	N	N/A	N
Governo	Arábia Saudita	S	O	N	N	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N/A	N
Governo	Senegal	S	S	S	N	O	S	N	S	N	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	O	N	N/A	N
Governo	Seicheles	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	N/A	S
Governo	Singapura	S	N	O	S	N	S	N	S	N	N	S	N	N	S	N	N	S	S	N	S	S	N	N/A	N
Governo	Eslovénia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	África do Sul	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Espanha	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	S
Governo	Sri Lanca	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Suriname	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Suécia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	O	N	N	S	S	S	S	S	N	N	N	N/A	S
Governo	Suíça	S	S	S	S		N	S	S	O	N		N	N	S	N	S	S	S	S	N		N	O	N
Governo	Tailândia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Trindade e Tobago	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N/A	S
Governo	Tunísia	S	S	S		S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	N/A	S
Governo	Turquia	S	S	S	S	S	S	S	S	S							S		S				N	N/A	N
Governo	Ucrânia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	S
Governo	Emirados Árabes Unidos	S	O	O	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Governo	Reino Unido	S	O	O	S	O	O	S	S	O	S	S	O	S	S	S	S	N	S	S	S	O	N	N/A	S
Governo	Uruguai	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	O	N	N/A	N
Governo	Zâmbia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N/A	N
Governo	Zimbabué	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N/A	N

			Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Empregadores	Austrália	ACCI	O	O	O	N	O	O	N	S	O	O	N	O	S	O	S	S	N	O	O	S	O	O	O	O	N
Empregadores	Áustria	IV	N	O	N	N	S	N	O		O	O	N	O		O	N	S	S	S	N	S	O	S	S	O	N
Empregadores	Áustria	WKÖ	N	O						N		O			N						O						
Empregadores	Chipre	OEB	S	R	N	N	N	S	N	N	N	O	N	N	N	O	N	N	N	S	N	N	O	N	N	N	O
Empregadores	Dinamarca	DA	N	R	S	S	N	N	S	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	S	N	S
Empregadores	Estónia	ETK		R	S	N	S	S		N	S	S	N	S	N			O	N	N	N			N		S	N
Empregadores	Geórgia	GEA		C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Empregadores	Alemanha	BDA	N	O						N		O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	N	O	O	O	
Empregadores	Itália	Confcommercio	S	R	O	S	O	O		N	O		O	O	N		O		O	O	O	S	O	O		O	S
Empregadores	Japão	Keidanren	N	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	N			N	N		N			N			
Empregadores	Coreia, Rep. da	KEF	N	O	S	S	S	S	S	N	S	O	N	N	S												
Empregadores	Quirguistão	NCEKR		C	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Empregadores	Líbano	ALI	S	C-R	S	S	S	O	S	S	S	O	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	O	S	S	O	S
Empregadores	Luxemburgo	FEDIL	N	O					N		N	N	N	O		N	N	N	N	O	O				N	N	N
Empregadores	México	CONCAMIN	S	O	S	S	S	S	S	N	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O
Empregadores	México	COPARMEX	S	R	S	S	S	O	S	S	S	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O
Empregadores	Montenegro	MEF	N																								
Empregadores	Nova Zelândia	BusinessNZ	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	O	N	S	O	N	O	S	S	O	S	S	N	S	S	O
Empregadores	Paquistão	EFP	S	R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Empregadores	Santa Lúcia	SLEF	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Empregadores	Senegal	CNP	S	R	S	S	S	S	S	N	S	S	N	O	N	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S
Empregadores	Singapura	SNEF	N	N/A	S	S	S	S	S	N	S	O	N	N	N	N	S	N	N	S	N	S	S	N	S	S	N
Empregadores	África do Sul	BUSA	S	R	S	S	S	S	N	N	S	S	N	S	S	S	S		N	S	O	S	S	N	S	S	S
Empregadores	Espanha	CEOE	S	R	N	N	O	O	S	S	O	O	N	O	N	O		N	N	O	O	S	O	O	O	O	N
Empregadores	Turquia	TISK	S	R	S	S	S	S	S	N	S	O	N	O	N												
Empregadores	Estados Unidos	USCIB	O	N/A						N					N												
Empregadores	Uruguai	CNCS	S	R				O		S	N		N		N												
Empregadores	Zimbabué	EMCOZ	S	C-R	S	S	S	S	S	S	O	O	S	O	N	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S	O
Empregadores	Mundo	OIE	N	O	N	N	S	S	S	N	O	O	N	O	O	S	S	S	N	S	O	S	S	N	S	O	S

			Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação			Problemas específicos	
Inquirido tipo	**Nome do país**	**Acrónimo**	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Empregadores	Austrália	ACCI	N	N	O	S	O	S	O	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	N	S	S
Empregadores	Áustria	IV	S	N	S	N	N	N	O	N	N	O	S	O	O	S	O	S	S	S	N	S	S		N
Empregadores	Áustria	WKÖ										O		O	O		O							N	N
Empregadores	Chipre	OEB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	N	S	N	O	N	S	S	S	S
Empregadores	Dinamarca	DA	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	S	N	S
Empregadores	Estónia	ETK		N	N				N													S		N	N
Empregadores	Geórgia	GEA	S	S	S	S	S	N	N	S	N	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	S
Empregadores	Alemanha	BDA				N			N	O		O		O		O	N							N	N
Empregadores	Itália	Confcommercio		O	O								S		O	O		S			S		O	N	N
Empregadores	Japão	Keidanren	S	S	S		N	S	N	N	O	N	N	N	N	S				S		N		N	N
Empregadores	Coreia, Rep. da	KEF	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	N
Empregadores	Quirguistão	NCEKR	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Empregadores	Líbano	ALI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S
Empregadores	Luxemburgo	FEDIL		N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N						O	N	N	
Empregadores	México	CONCAMIN	S	N	N	N	S	S	S	O	O	O	N	O	O	S	O	O	S	S	S	S	S	O	S
Empregadores	México	COPARMEX	S	N	N	N	N	S	O	N	N	O	O	S	S	S	N	S	S	S	N	O	N	N	S
Empregadores	Montenegro	MEF																							
Empregadores	Nova Zelândia	BusinessNZ	O	N	O	O	N	S	N	N	N	O	O	O	N	S	N	N	S	N	N	N	N	O	S
Empregadores	Paquistão	EFP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N
Empregadores	Santa Lúcia	SLEF	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Empregadores	Senegal	CNP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Empregadores	Singapura	SNEF	S	N	O	S	N	S	S	S	S	N	S	N	N	S	N	N	S	S	N	S	S	N	N
Empregadores	África do Sul	BUSA	O	S	N	N	N	N	N	O	N	O	S	O	N	O	S	S	S	O	O	S	S	S	S
Empregadores	Espanha	CEOE	O	N	S	N	O	N	O	O	S	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	S	N
Empregadores	Turquia	TISK	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	O	O	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N
Empregadores	Estados Unidos	USCIB	N	N	N	N	N	S	N	N	N		N	N	N	N	N	N	S	N	O	S	O	N	N
Empregadores	Uruguai	CNCS	O		O	O	N	N		N		O	N			N	N						S	N	N
Empregadores	Zimbabué	EMCOZ	S		N	N	S	N	O	S	O	O	S	O	S	S	N	S	N	O	S	O	S	N	N
Empregadores	Mundo	OIE	O	S	N	N	N	N	N	N	O	O	S	N	N	N	S	S	S	O	O	S	S	N	S

			Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabalhadores	Albânia	BSPSH	S	C	S	S	S	S	S	N	S	O	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Angola	UNTA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Antígua e Barbuda	ABPSA	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Argentina	AEFIP	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Argentina	APOC	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Argentina	CTAA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Argentina	CGT-RA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Argentina	UEJN	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Austrália	ACTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Áustria	BAK	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Barém	GFBTU	S	C	N	N	S	S	S	N	S	S	N	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bangladeche	BJSD	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bangladeche	BJSL	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bangladeche	BLF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Barbados	NUPW	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bielorrússia	BKDP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bélgica	CGSLB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bélgica	CSC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bélgica	FGTB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Brasil	CONTRATUH	S	C	S	S	S	S	S	O	S	S	N		S	O	O	S	S		O	S	O	S	S		S
Trabalhadores	Brasil	CUT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Brasil	UGT	S	C-R	S	S	S	S	O	N	S	O	S	O	N	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bulgária	CITUB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Burquina Faso	CNTB	S	C-R	S	S	S	O	S	N	S	O	N	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Burquina Faso	CSB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Burundi	CSB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	O	N	O	S	O	S	S	O	O	S	S	O	S	O	S	S
Trabalhadores	Camarões	CCT	S	C-R	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Camarões	CSAC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Canadá	CLC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Chade	UST	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

			Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabalhadores	Chile	CUT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Colômbia	CGT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Colômbia	CTC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Colômbia	CUT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Comores	CTTC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Ilhas Cook	CIWA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Costa Rica	CSJMP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Costa Rica	CTRN	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Costa Rica	CUT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Costa Rica	FENATSEA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Costa Rica	FEREPRODIS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Costa do Marfim	UGTCI	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Chipre	PEO	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	República Checa	CMKOS	O	R	S	S	O	O	S	N	O	S	S	S	S		S	S	O		S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Rep. Democrática do Congo	CSC	S	C-R	S	O	S	S	O	S	S	S	S	S	S		S		S	S	O		S	O	S	S	S
Trabalhadores	Dinamarca	LO	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Rep. Dominicana	CASC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Rep. Dominicana	CNTD	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Rep. Dominicana	CNUS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Rep. Dominicana	FENAMUTRA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Equador	CEDOCUT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	El Salvador	CATS	S	C	S	S	S	S	S	S	O				N		S	S	O			S		S	S		S
Trabalhadores	El Salvador	CNTS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Fiji	FTUC	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	França	CGT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	França	CGT–FO	S	C-R	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	O
Trabalhadores	Gabão	COSYGA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Gabão	FLETAIG	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Gabão	USYTZPOG	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S

			Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabalhadores	Geórgia	GTUC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Alemanha	DGB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Alemanha	NGG	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Gana	GTPCWU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Gana	TUC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Grécia	GSEE	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Guatemala	CGTG	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Guatemala	CUSG	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Guatemala	FESTRAS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Guatemala	UNSITRAGUA Histórica	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Guiné	CNTG	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Haiti	CTH	S	C-R	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Hong Kong, China	HKCTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Índia	HMS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Índia	INTUC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Índia	SEWA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Indonésia	KSBSI	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Indonésia	KSPI	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Iraque	GFITU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Israel	Histadrut	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Itália	CGIL	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Itália	UIL	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Japão	JTUC-RENGO	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Jordânia	FITU-J	S	C-R	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Cazaquistão	FPRK	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Quénia	COTU	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Quénia	KUCFAW	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Quénia	KUDHEIHA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Quénia	KUSPAW	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

			Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabalhadores	Coreia, Rep. da	FKTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Quirguistão	FTU	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	O		O		S	O	S	O	S	S	S	O	S	S	O	S
Trabalhadores	Letónia	LBAS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Lituânia	LPSK	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Luxemburgo	LCGB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Luxemburgo	OGBL	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Maláui	CIAWU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Maláui	HFPCWU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Maláui	MCTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Malásia	MTUC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mauritânia	CGTM	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mauritânia	CLTM	S	C-R	S	S	S	S	O	S	S	S	O	O	S	S	S	S	O	S	O	O	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mauritânia	SNTIA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	México	CAT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	México	CROC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	México	CROM	S	C-R	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	México	CTM	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	México	UNT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Moldávia	MOLDSINDCOOPMERT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Moldávia	CNSM	S	C	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Moldávia	SindLUCAS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mongólia	CMTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Montenegro	CTUM	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Montenegro	UFTUM	S	C	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Marrocos	UGTM	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Nepal	ANTUF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Nepal	NTUC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Países Baixos	CNV	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Países Baixos	FNV	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Países Baixos	VCP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

			Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabalhadores	Nova Zelândia	NZCTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Nicarágua	FESITUN	S	C-R	O	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Níger	CNT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Níger	SNTIN	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Nigéria	NLC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Omã	GFOTU	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Paquistão	PWF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Panamá	CONATO	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Panamá	CONUSI	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Panamá	CTRP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Paraguai	CUT-A	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Peru	CATP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Peru	CGTP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Peru	CUT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Filipinas	FFW	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Filipinas	TUCP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Polónia	NSZZ	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Roménia	BNS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Ruanda	COTRAF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S		S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Senegal	CNTS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Senegal	SYGAS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Senegal	UDTS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Serra Leoa	SLLC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Singapura	SNTUC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	O	S	S	S	S	S	S	O
Trabalhadores	África do Sul	COSATU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	África do Sul	SACCAWU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Espanha	CCOO	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Espanha	UGT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Sri Lanca	CWC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Sri Lanca	JSS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Sri Lanca	SLNSS		C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

			Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabalhadores	Suriname	Ravaksur	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Suécia	HRF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S		S	S	O		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Suíça	UNIA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Suíça	USS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Suíça	Travail.Suisse	S		S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Tanzânia	TUCTA	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Tunísia	UGTT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Turquia	HAK-IS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Turquia	KESK	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Uganda	NOTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Ucrânia	FPPMSPU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Reino Unido	TUC	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Estados Unidos	AFL-CIO	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Estados Unidos e Canadá	UFCW	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Estados Unidos e Canadá	SEIU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Estados Unidos e Canadá	USW	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Uruguai	PIT-CNT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Venezuela Rep. Bolivariana da	CTASI	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Venezuela Rep. Bolivariana da	CTV	S	R	S	S	S	S	S	O	S	S	O	O	N	O											
Trabalhadores	Zimbabué	FFAWUZ	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Zimbabué	ZCTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Zimbabué	ZDAWU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	BWI	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	IDWF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	FIJ	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	IndustriALL	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	ITF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	CSI	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	IUF	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	ISP	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

			Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos	
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Trabalhadores	Albânia	BSPSH																					O	N	N
Trabalhadores	Angola	UNTA	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Antígua e Barbuda	ABPSA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Argentina	AEFIP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Argentina	APOC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Argentina	CTAA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Argentina	CGT-RA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Argentina	UEJN	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Austrália	ACTU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Áustria	BAK	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Barém	GFBTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Bangladeche	BJSD	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Bangladeche	BJSL	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Bangladeche	BLF	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Barbados	NUPW	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Bielorrússia	BKDP	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Bélgica	CGSLB	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Bélgica	CSC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Bélgica	FGTB	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Brasil	CONTRATUH	S	S		S	S	S	O	S	O		S		S	S		S	S		S			S	N
Trabalhadores	Brasil	CUT	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Brasil	UGT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Bulgária	CITUB	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Burquina Faso	CNTB	S	S	S	S	O	S	S	S	S	O	S	S	S	S	O	S	S	S	S	O	S	N	N
Trabalhadores	Burquina Faso	CSB	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Burundi	CSB	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	O	O	S	S	S	S	O	O	S
Trabalhadores	Camarões	CCT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Camarões	CSAC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Canadá	CLC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Chade	UST	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N

			Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos	
Inquirido tipo	**Nome do país**	**Acrónimo**	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Trabalhadores	Chile	CUT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Colômbia	CGT	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Colômbia	CTC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Colômbia	CUT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Comores	CTTC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Ilhas Cook	CIWA	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Costa Rica	CSJMP	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Costa Rica	CTRN	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Costa Rica	CUT	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Costa Rica	FENATSEA	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Costa Rica	FEREPRODIS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Costa do Marfim	UGTCI	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Chipre	PEO	S	O	S	S	O	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	República Checa	CMKOS	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	N	S	O	O	O	O	N	N
Trabalhadores	Rep. Democrática do Congo	CSC	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	O	O	S	S	S	O	S	O	S
Trabalhadores	Dinamarca	LO	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Rep. Dominicana	CASC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Rep. Dominicana	CNTD	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Rep. Dominicana	CNUS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Rep. Dominicana	FENAMUTRA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Equador	CEDOCUT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	El Salvador	CATS	S	S	S	S	S	S	S	S	S		O		S	S	S	S	S	S	S		S	S	N
Trabalhadores	El Salvador	CNTS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Fiji	FTUC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	N	O
Trabalhadores	França	CGT	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	França	CGT–FO	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Gabão	COSYGA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Gabão	FLETAIG	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Trabalhadores	Gabão	USYTZPOG	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

			Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos	
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Trabalhadores	Geórgia	GTUC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Alemanha	DGB	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Alemanha	NGG	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Gana	GTPCWU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Gana	TUC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Grécia	GSEE	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Guatemala	CGTG	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Guatemala	CUSG	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Guatemala	FESTRAS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Guatemala	UNSITRAGUA Histórica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Guiné	CNTG	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Haiti	CTH	S	S	O	S	S	S	S	O	S	S	S	O	O	O	O	S	O	S	S	O	S	O	N
Trabalhadores	Hong Kong, China	HKCTU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Índia	HMS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Índia	INTUC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Índia	SEWA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Indonésia	KSBSI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Indonésia	KSPI	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Iraque	GFITU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Israel	Histadrut	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Itália	CGIL	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Itália	UIL	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Japão	JTUC-RENGO	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Jordânia	FITU-J	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Cazaquistão	FPRK	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Quénia	COTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Quénia	KUCFAW	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Quénia	KUDHEIHA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Quénia	KUSPAW	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S

			Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos	
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Trabalhadores	Coreia, Rep. da	FKTU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Quirguistão	FTU	S	S	S	S	S	S	O		S	S	S	S	O	S	S	S	S		S	O	S	S	N
Trabalhadores	Letónia	LBAS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Lituânia	LPSK	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Luxemburgo	LCGB	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Luxemburgo	OGBL	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Maláui	CIAWU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Maláui	HFPCWU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Maláui	MCTU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Malásia	MTUC	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mauritânia	CGTM	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Mauritânia	CLTM	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	O	O	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mauritânia	SNTIA	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	México	CAT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	México	CROC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	México	CROM	S	O	O	S	S	S	O	O	O	O	S	O	O	S	O	S	S	S	N	O	S	S	S
Trabalhadores	México	CTM	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	México	UNT	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Moldávia	MOLDSINDCOOPMERT	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Moldávia	CNSM	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	N	S	N
Trabalhadores	Moldávia	SindLUCAS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Mongólia	CMTU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Montenegro	CTUM	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		O	N
Trabalhadores	Montenegro	UFTUM	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Marrocos	UGTM	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Nepal	ANTUF	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Nepal	NTUC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Países Baixos	CNV	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Países Baixos	FNV	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Países Baixos	VCP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N

			Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos	
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Trabalhadores	Nova Zelândia	NZCTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Nicarágua	FESITUN	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Níger	CNT	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Níger	SNTIN	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Nigéria	NLC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Omã	GFOTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Paquistão	PWF	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N
Trabalhadores	Panamá	CONATO	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Panamá	CONUSI	S	S	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Panamá	CTRP	S	S	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Paraguai	CUT-A	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Peru	CATP	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Peru	CGTP	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Peru	CUT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Filipinas	FFW	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Filipinas	TUCP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Polónia	NSZZ	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Roménia	BNS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Ruanda	COTRAF	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Senegal	CNTS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Senegal	SYGAS	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Senegal	UDTS	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Serra Leoa	SLLC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Singapura	SNTUC	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N
Trabalhadores	África do Sul	COSATU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	África do Sul	SACCAWU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Espanha	CCOO	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Espanha	UGT	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Sri Lanca	CWC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Sri Lanca	JSS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Sri Lanca	SLNSS	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N

			Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos	
Inquirido tipo	Nome do país	Acrónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Trabalhadores	Suriname	Ravaksur	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Suécia	HRF	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Suíça	UNIA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Suíça	USS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Suíça	Travail.Suisse	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Tanzânia	TUCTA	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Trabalhadores	Tunísia	UGTT	S	O	S	O		S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Turquia	HAK-IS	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Turquia	KESK	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Uganda	NOTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O
Trabalhadores	Ucrânia	FPPMSPU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		O	S	S	N
Trabalhadores	Reino Unido	TUC	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Estados Unidos	AFL-CIO	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabalhadores	Estados Unidos e Canadá	UFCW	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Estados Unidos e Canadá	SEIU	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Estados Unidos e Canadá	USW	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Uruguai	PIT-CNT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Trabalhadores	Venezuela Rep. Bolivariana da	CTASI	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Venezuela Rep. Bolivariana da	CTV	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	N	O	S	S	N
Trabalhadores	Zimbabué	FFAWUZ	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Zimbabué	ZCTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Zimbabué	ZDAWU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	BWI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	IDWF	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabalhadores	Mundo	FIJ	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Mundo	IndustriALL	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Mundo	ITF	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Mundo	CSI	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabalhadores	Mundo	IUF	S	O	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	N	S
Trabalhadores	Mundo	ISP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N

Resumo das respostas

Governos	Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Respostas Convenção		2																							
Respostas Recomendação		30																							
Respostas Convenção e Recomendação		48																							
Respostas Federal																									
Respostas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Respostas Sim	79	0	80	74	82	79	79	44	69	55	55	50	36	55	67	67	52	58	58	67	63	58	61	67	60
Respostas Não	0	0	1	3	1	0	0	39	2	1	16	4	44	5	2	3	8	0	3	1	3	10	3	1	2
Respostas Outros	4	5	4	7	2	4	4	1	14	29	12	30	4	16	3	2	10	15	12	6	7	5	7	6	9
TOTAL DE RESPOSTAS sem N/A	83	85	85	84	85	83	83	84	85	85	83	84	84	76	72	72	70	73	73	74	73	73	71	74	71
Em branco	2	0	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	9	13	13	15	12	12	11	12	12	14	11	14

Governos	Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, seguimento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos		
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Respostas Convenção																								
Respostas Recomendação																								
Respostas Convenção e Recomendação																								
Respostas Federal																							2	
Respostas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0
Respostas Sim	78	63	73	63	67	74	73	77	64	66	76	48	47	71	54	73	70	79	72	77	59	23	0	29
Respostas Não	1	11	3	12	4	6	4	2	7	4	2	5	12	8	16	4	5	1	5	2	9	50	0	55
Respostas Outros	5	9	9	5	9	3	8	4	11	11	2	24	19	1	10	6	6	2	5	4	11	11	10	0
TOTAL DE RESPOSTAS sem N/A	84	83	85	80	80	83	85	83	82	81	80	77	78	80	80	83	81	82	82	83	79	84	12	84
Em branco	1	2	0	5	5	2	0	2	3	4	5	8	7	5	5	2	4	3	3	2	6	1	0	1

Empregadores	Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Respostas Convenção		1																							
Respostas Recomendação		11																							
Respostas Convenção e Recomendação		4																							
Respostas N/A	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Respostas Sim	13	0	16	16	17	15	16	7	14	8	7	7	6	7	12	9	6	13	7	16	10	8	13	10	10
Respostas Não	10	0	4	7	2	2	4	19	4	3	16	6	19	4	6	8	13	3	8	2	3	10	4	4	6
Respostas Outros	3	10	3	0	4	7	2	0	7	14	3	12	1	9	2	4	3	6	9	2	7	4	3	8	5
TOTAL DE RESPOSTAS sem N/A	26	26	23	23	23	24	22	26	25	25	26	25	26	20	20	21	22	22	24	20	20	22	20	22	21
Em branco	3	1	6	6	6	5	7	3	4	4	3	4	3	9	9	8	7	7	5	9	9	7	9	7	8

Empregadores	Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas										Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação			Problemas específicos	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Respostas Convenção																							
Respostas Recomendação																							
Respostas Convenção e Recomendação																							
Respostas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Respostas Sim	13	10	11	8	9	14	8	9	7	5	13	6	7	14	6	13	15	13	11	16	16	8	10
Respostas Não	5	13	10	14	12	10	12	11	11	8	8	8	9	7	13	7	4	3	6	3	5	17	17
Respostas Outros	5	1	5	2	2	0	5	5	5	12	4	11	9	5	5	2	2	6	5	5	3	2	0
TOTAL DE RESPOSTAS sem N/A	23	24	26	24	23	24	25	25	23	25	25	25	25	26	24	22	21	22	22	24	24	27	27
Em branco	6	5	3	5	6	5	4	4	6	4	4	4	4	3	5	7	8	7	7	5	5	2	2

Trabalhadores	Forma dos instrumentos		Preâmbulo						Definições e âmbito de aplicação					Conteúdo de uma Convenção	Conteúdo de uma Convenção: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção			Conteúdo de uma Convenção: Medidas de prevenção		Conteúdo de uma Convenção: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas				Conteúdo de uma Convenção: Apoio e orientação a nível nacional	Conteúdo de uma Convenção: Meios de implementação
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Respostas Convenção		9																							
Respostas Recomendação		5																							
Respostas Convenção e Recomendação		164																							
Respostas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Respostas Sim	177	0	177	176	178	175	176	160	173	168	167	161	45	169	175	173	168	171	173	175	174	177	177	171	176
Respostas Não	0	0	1	1	0	0	0	17	2	3	7	0	34	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Respostas Outros	1	0	1	2	1	4	3	2	4	6	2	16	99	6	3	0	7	4	4	2	3	1	1	5	2
TOTAL DE RESPOSTAS sem N/A	178	178	179	179	179	179	179	179	179	177	176	177	178	175	178	177	177	175	177	177	177	178	178	176	178
Em branco	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1

Trabalhadores	Conteúdo de uma Recomendação: Princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção					Conteúdo de uma Recomendação: Medidas de prevenção				Conteúdo de uma Recomendação: Aplicação, acompanhamento e apoio às vítimas									Conteúdo de uma Recomendação: Apoio e orientação a nível nacional			Problemas específicos	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Respostas Convenção																							
Respostas Recomendação																							
Respostas Convenção e Recomendação																							
Respostas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Respostas Sim	178	76	174	81	174	177	175	175	174	103	177	165	168	173	167	175	174	172	173	167	173	67	63
Respostas Não	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	0	1	3	0	1	89	113
Respostas Outros	0	99	3	96	3	0	3	2	3	73	1	9	8	3	9	2	4	3	1	9	3	22	2
TOTAL DE RESPOSTAS sem N/A	178	177	177	178	177	177	178	177	178	176	178	175	177	178	177	178	178	176	177	176	177	178	178
Em branco	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1

REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL