

Relatório V (2B)



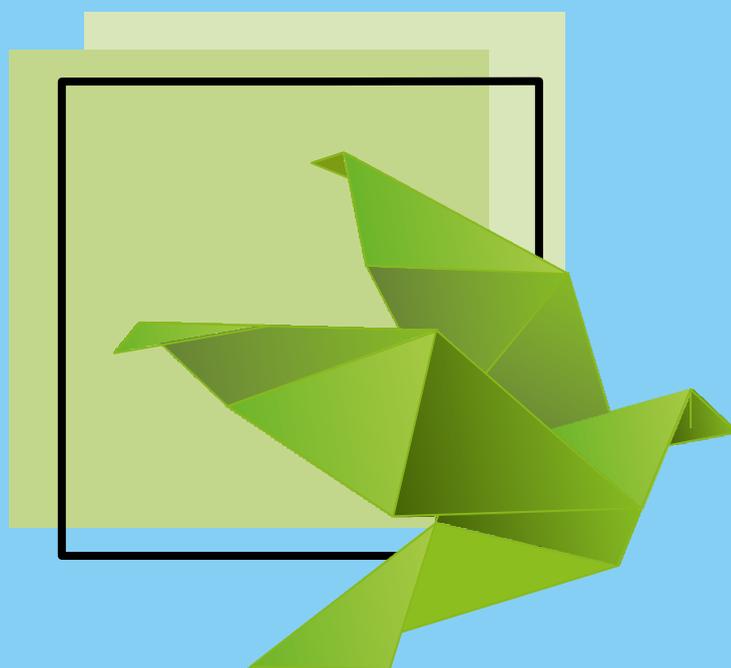
Organização  
Internacional  
do Trabalho



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

Conferência Internacional do  
Trabalho 108.ª Sessão, 2019

Relatório V (2B)



Conferência Internacional do Trabalho  
108.<sup>a</sup> Sessão, 2019

Relatório V (2B)

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

Quinto ponto da ordem de  
trabalhos

*Bureau* Internacional do Trabalho,

---

Genebra

ISBN: 978-972-704-425-2 (pdf)

---

*Primeira edição 2019*

Esta edição só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

---

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com 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.

Para mais informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT, visite o nosso site na Internet: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## ÍNDICE

	Página
Introdução .....	4/5
Textos propostos: .....	6/7
A. Projeto de Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho .....	6
B. Projeto de Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho .....	18

## INTRODUÇÃO

A questão relativa à violência e ao assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho foi objeto de uma primeira discussão na 107.<sup>a</sup> Sessão (2018) da Conferência Internacional do Trabalho, com vista à elaboração de novos instrumentos sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. No seguimento dessa discussão, e em conformidade com as disposições do artigo 39.<sup>o</sup> do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, o *Bureau* Internacional do Trabalho preparou e apresentou o Relatório V(1), que continha um projeto de Convenção complementado por um projeto de Recomendação; ambos os textos tinham por base as Conclusões adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 107.<sup>a</sup> Sessão. Em conformidade com as disposições do artigo 39.<sup>o</sup>, parágrafo 6, do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, os governos foram convidados a enviar, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, as suas propostas de alterações ou comentários, de forma que chegassem ao *Bureau* até 8 de novembro de 2018, o mais tardar. Foi igualmente pedido aos governos que comunicassem ao *Bureau*, até à mesma data, se consideravam que os textos propostos constituíam uma base satisfatória para discussão pela Conferência, na sua 108.<sup>a</sup> Sessão (junho de 2019), e que indicassem quais as organizações que tinham consultado. Em conformidade com as disposições do artigo 5.<sup>o</sup>, parágrafo 1, alínea a) da Convenção (n.<sup>o</sup> 144) sobre as consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, de 1976, as consultas mencionadas têm carácter obrigatório para os países que ratificaram essa Convenção. Os resultados das consultas deveriam estar refletidos nas respostas dos governos.

No momento de elaboração do presente relatório, o *Bureau* tinha recebido respostas dos mandantes de 101 Estados-Membros, incluindo os governos dos seguintes 57 Estados-Membros: África do Sul, Alemanha, Argélia, Argentina, Áustria, Bangladeche, Bélgica, Brasil, Bulgária, Burundi, Camarões, Canadá, Chile, Chipre, Colômbia, Dinamarca, Egito, Equador, Espanha, Estados Unidos, Estónia, Federação Russa, Filipinas, Finlândia, França, Geórgia, Hungria, Indonésia, Israel, Itália, Kuwait, Mali, Malta, Marrocos, Maurícia, México, Mianmar, Montenegro, Níger, Nigéria, Noruega, Nova Zelândia, Omã, Panamá, Paraguai, Peru, Polónia, Qatar, Reino Unido, República Islâmica do Irão, Senegal, Suécia, Suíça, Tailândia, Tunísia, Uganda e Uruguai.

O Relatório V(2) encontra-se publicado em dois volumes. O presente volume Relatório V(2B), contém a versão portuguesa [não oficial] dos textos propostos para a Convenção e para a Recomendação, alterados à luz das observações formuladas pelos governos e pelas organizações de empregadores e de trabalhadores, e modificados também pelos motivos apresentados nos comentários do *Bureau*, no Relatório V(2A).<sup>1</sup> Além disso, foram introduzidas pequenas alterações de redação, em particular para assegurar a plena concordância entre as duas versões linguísticas dos projetos de instrumentos<sup>NT</sup>.

Se a Conferência assim o decidir, estes textos servirão de base para a segunda discussão, na sua 108.<sup>a</sup> Sessão (junho de 2019), com vista à adoção de uma Convenção, complementada por uma Recomendação, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

---

NT – As duas versões são francês e inglês

<sup>1</sup> OIT: *Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho*, Relatório V(2A), Conferência Internacional do Trabalho, 108.<sup>a</sup> Sessão, Genebra, 2019.

## **TEXTOS PROPOSTOS**

*(versão portuguesa não oficial<sup>1</sup>)*

### **A. Projeto de Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho e tendo aí reunido a 10 de junho de 2019, na sua 108.<sup>a</sup> Sessão;

Recordando 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 efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais»;

Reafirmando a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho;

Recordando outros instrumentos internacionais pertinentes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os 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 Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;

Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género;

Recordando que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma forma de violação dos direitos humanos, são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno;

Recordando que os Membros têm a importante responsabilidade de promover um clima geral de tolerância zero em matéria de violência e assédio com vista a facilitar a prevenção deste tipo de comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência e ao assédio, preveni-los e combatê-los;

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a sua dignidade e o seu ambiente familiar e social;

Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados, e que podem impedir que as pessoas, em particular as mulheres, acedam ao mercado de trabalho, nele permaneçam ou progridam na carreira profissional;

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações de trabalho, o empenho dos trabalhadores, a reputação das empresas e a produtividade;

---

<sup>1</sup> Versão provisória para discussão na 108.<sup>a</sup> sessão da CIT (2019)

Reconhecendo que a violência e o assédio com base no género afetam de maneira desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva e integrada, que tenha em conta as considerações de género e aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de género, a multiplicidade e a intersecção de formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder em função do género, é fundamental para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho;

Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar a violência doméstica;

Após ter decidido adotar determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, questão que constitui o quinto ponto da ordem de trabalhos da sessão; e

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

adota, com data de... de junho de dois mil e dezanove, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019.

## I. DEFINIÇÕES

### *Artigo 1.º*

1. Para efeitos da presente Convenção:

- (a) o termo «violência e assédio» no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;
- (b) o termo «violência e assédio com base no género» designa a violência e o assédio dirigidos contra as pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou que afetam de maneira desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto no parágrafo 1, alínea a) do presente artigo, a violência e o assédio podem ser definidos na legislação como um conceito único ou como conceitos separados.

## II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

### *Artigo 2.º*

A presente Convenção aplica-se a trabalhadores, trabalhadoras e a outras pessoas, incluindo as que trabalham em regime de assalariado tal como definido na legislação e na prática nacionais, bem como às pessoas que trabalham, independentemente do seu vínculo contratual, às pessoas em formação, incluindo as que se encontram a estagiar e a aprendizes, às pessoas que foram despedidas, às pessoas em regime de voluntariado, às pessoas à procura de emprego e às pessoas candidatas a um emprego, em todos os setores da economia, tanto formal como informal, quer nas zonas urbanas quer nas rurais.

### *Artigo 3.º*

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou em resultado do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo em espaços públicos e privados quando são um local de trabalho;
- (b) nos locais em que o trabalhador recebe o salário, descansa ou toma as refeições, ou em que utiliza as instalações sanitárias, e nos vestiários;
- (c) durante deslocações ou viagens por motivos relacionados com o trabalho, bem como em atividades sociais ou de formação relacionadas com o trabalho;
- (d) no âmbito de comunicações relacionadas com o trabalho efetuadas com recurso a tecnologias da informação e de comunicação;
- (e) no alojamento proporcionado pela entidade empregadora ; e
- (f) na medida em que tal seja razoavelmente exequível, durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

### *Artigo 4.º*

Para efeitos da presente Convenção, as vítimas e os autores ou autoras de atos de violência e assédio no mundo do trabalho podem ser:

- a) entidades empregadoras, trabalhadoras e trabalhadores, pessoas suas representantes, ou outras pessoas mencionadas no artigo 2.º; e
- b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, terceiras pessoas, incluindo clientes, quem fornece serviços, quem utilizada os serviços , pacientes ou membros do público.

## III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

### *Artigo 5.º*

1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

2. Cada Membro deverá adotar, em conformidade com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de entidades empregadoras e de trabalhadoras e trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e que tenha em conta as considerações de género para eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, que inclua:

- (a) proibir por lei a violência e o assédio;
- (b) garantir que as políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
- (c) adotar uma estratégia integral com vista à implementação de medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
- (d) estabelecer mecanismos de controlo da aplicação e de acompanhamento ou reforçar os mecanismos existentes;
- (e) assegurar que as vítimas tenham acesso a vias de recurso e reparação e a medidas de apoio;
- (f) prever sanções;
- (g) desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e de formação, e ações de sensibilização; e

- (h) assegurar que existam meios de inspeção e investigação eficazes dos casos de violência e assédio através da inspeção do trabalho ou de outros organismos competentes.

3. Ao adotar e aplicar a abordagem mencionada no parágrafo 2 do presente artigo, cada Membro deverá reconhecer as funções e atribuições complementares dos governos, e também das entidades empregadoras, das trabalhadoras e dos trabalhadores e das respetivas organizações, tendo em conta a natureza e o alcance variáveis das suas respetivas responsabilidades.

#### *Artigo 6.º*

Com vista a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deverá respeitar, promover e fazer cumprir os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber, a liberdade de associação 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, bem como promover o trabalho digno e seguro.

#### *Artigo 7.º*

Cada Membro deverá adotar uma legislação e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na profissão, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou a vários grupos vulneráveis ou a grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de modo desproporcionado pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

### IV. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

#### *Artigo 8.º*

Todos os Membros deverão adotar legislação que proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género.

#### *Artigo 9.º*

Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, em particular:

- (a) identificar, em consulta com as organizações de entidades empregadoras e de trabalhadoras e trabalhadores interessadas e por outros meios, os setores, as profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores, as trabalhadoras e outras pessoas em causa se encontram em maior exposição à violência e ao assédio;
- (b) adotar medidas para proteger de forma eficaz as referidas pessoas.

#### *Artigo 10.º*

Cada Membro deverá adotar uma legislação que exija às entidades empregadoras que tomem medidas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho e, em particular, desde que seja razoavelmente exequível:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores, as trabalhadoras e organizações suas representantes, uma política do local de trabalho relativa à violência e ao assédio;

- (b) ter em conta a violência e o assédio, bem como os riscos psicossociais conexos, na gestão da saúde e segurança no trabalho;
- (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores, das trabalhadoras e de organizações suas representantes, e adotar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores, às trabalhadoras e a outras pessoas interessadas informação e formação sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção correspondentes.

## V. CONTROLO DA APLICAÇÃO E VIAS DE RECURSO E REPARAÇÃO

### *Artigo 11.º*

Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para:

- (a) acompanhar e controlar a aplicação da legislação nacional relativa à violência e ao assédio no mundo do trabalho;
- (b) garantir que os trabalhadores, as trabalhadoras e outras pessoas interessadas tenham um fácil acesso a vias de recurso e reparação adequadas e eficazes, e a mecanismos de notificação e de resolução de conflitos que sejam seguros, equitativos e eficazes em caso de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo:
  - (i) procedimentos de apresentação de queixas e investigação e, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos no local de trabalho;
  - (ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;
  - (iii) tribunais e outras jurisdições;
  - (iv) medidas de proteção face à vitimização e às represálias, das pessoas que apresentam queixa, das vítimas, das testemunhas e de quem denuncia ;
  - (v) medidas de assistência jurídica, social, médica e administrativa para as pessoas que apresentam queixa e para as vítimas;
- (c) proteger a privacidade das pessoas envolvidas e a confidencialidade, na medida do possível e conforme o caso;
- (d) prever sanções, sempre que adequado, para os casos de violência e assédio no mundo do trabalho;
- (e) garantir que as vítimas de violência e assédio com base no género, no mundo do trabalho, tenham um acesso eficaz a mecanismos de resolução de conflitos, assistência, serviços e vias de recurso e reparação, que tenham em conta o género e que sejam seguros e eficazes;
- (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica sobre o mundo do trabalho e tomar medidas para os abordar;
- (g) garantir que os trabalhadores e as trabalhadoras tenham o direito a retirar-se de uma situação de trabalho sem sofrerem consequências indevidas, caso tenham motivos razoáveis suficientes para considerarem que esta representa um risco grave e iminente para a sua vida ou para a sua saúde devido a atos de violência e assédio; e
- (h) garantir que a inspeção do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme o caso, estejam capacitadas para atuar em caso de violência e assédio, incluindo para emitir ordens que exijam a adoção de medidas de aplicação imediata e que imponham a interrupção da atividade laboral em caso de perigo iminente para a vida ou a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, sem prejuízo de qualquer recurso judicial ou administrativo que a legislação possa prever.

## VI. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

### *Artigo 12.º*

Cada Membro, em consulta com as organizações representantes de entidades empregadoras e de trabalhadores e trabalhadoras, deverá envidar todos os esforços no sentido de garantir que:

- (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração;
- (b) sejam proporcionadas orientações, recursos, formação e outras ferramentas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, em particular sobre a violência e o assédio com base no género, às entidades empregadoras e aos trabalhadores e às trabalhadoras, às suas respetivas organizações, bem como às autoridades competentes; e
- (c) sejam empreendidas iniciativas sobre a matéria, incluindo campanhas de sensibilização.

## VII. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

### *Artigo 13.º*

As disposições da presente Convenção deverão aplicar-se por meio da legislação nacional, bem como através de acordos coletivos ou de outras medidas em conformidade com a prática nacional, incluindo o alargamento ou a adaptação das medidas de saúde e segurança no trabalho para que abranjam a violência e o assédio, e o desenvolvimento de medidas específicas, sempre que necessário.

## **B. Projeto de Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho e tendo aí reunido a 10 de junho de 2019, na sua 108.<sup>a</sup> Sessão;

Tendo adotado a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019, e

Após ter decidido adotar determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, questão que constitui o quinto ponto da ordem de trabalhos da sessão; e

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Recomendação que complementaria a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019;

adota, com data de... de junho de dois mil e dezanove, a seguinte Recomendação, que poderá ser citada como a Recomendação sobre a Violência e o Assédio, 2019.

1. As disposições da presente Recomendação complementam as disposições da Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (doravante designada «a Convenção»), e deveriam ser consideradas conjuntamente com estas últimas.

### **I. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

2. Ao adotar e aplicar a abordagem inclusiva, integrada e que tem em conta as considerações de género, mencionada no artigo 5.º, parágrafo 2, da Convenção, os Membros deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho na legislação relativa ao trabalho e ao emprego, à saúde e segurança no trabalho, e à igualdade e não discriminação, bem como no direito penal, quando apropriado.

3. Os Membros deveriam garantir que todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, incluindo os dos setores, profissões e modalidades de trabalho que estão mais expostos à violência e ao assédio, desfrutam plenamente da liberdade de associação e do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção (n.º 87) sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1948, e com a Convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949.

4. Os Membros deveriam adotar medidas adequadas tendo em vista:

- (a) promover a negociação coletiva a todos os níveis, como meio de prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho e tratar os efeitos da violência doméstica sobre o mundo do trabalho; e
- (b) apoiar a mencionada negociação coletiva através da compilação e divulgação de informação sobre as tendências e boas práticas relativas ao processo de negociação e ao conteúdo dos acordos coletivos.

5. Os Membros deveriam garantir que as disposições sobre violência e assédio contidas na legislação e nas políticas nacionais têm em conta os instrumentos da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade e não discriminação, incluindo a Convenção (n.º 100) e a Recomendação (n.º 90) sobre igualdade de remuneração, 1951, e a Convenção (n.º 111) e a Recomendação (n.º 111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958, bem como outros instrumentos relevantes.

## II. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

6. As disposições sobre saúde e segurança no trabalho relacionadas com a violência e o assédio contidas na legislação e nas políticas nacionais deveriam ter em conta os instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho sobre saúde e segurança no trabalho.
7. Os Membros deveriam especificar na legislação, quando apropriado, que os trabalhadores, as trabalhadoras e as organizações suas representantes deveriam participar na elaboração, na aplicação e no acompanhamento da política do local de trabalho mencionada no artigo 10.º, alínea a), da Convenção, e a mencionada política deveria:
  - (a) afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados;
  - (b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, quando apropriado, com objetivos mensuráveis;
  - (c) definir os direitos e as obrigações dos trabalhadores e do empregador;
  - [(d) conter informação sobre os procedimentos de apresentação de queixas e investigação; e*
  - (e) estabelecer que todas as comunicações internas e externas relacionadas com a violência e o assédio sejam devidamente tomadas em consideração e adotar as medidas correspondentes.*
8. *Na avaliação de riscos no local de trabalho mencionada no artigo 10.º, alínea c), da Convenção deveriam ser tidos em conta os fatores que aumentam as probabilidades de violência e assédio, em particular os perigos e riscos psicossociais, incluindo os originados:*
  - (a) por terceiras pessoas como clientes, quem fornece e quem utiliza os serviços, pacientes e membros do público, e*
  - (b) pela discriminação, pelas relações de poder desiguais e pelas normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio.*
9. *Os Membros deveriam adotar medidas específicas para os setores, as profissões e as modalidades de trabalho nos quais os trabalhadores, as trabalhadoras e outras pessoas envolvidas estejam mais expostos à violência e ao assédio, como o trabalho noturno, o trabalho realizado de forma isolada, os serviços, o trabalho no setor da saúde, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, o transporte, a educação e o lazer.]*
10. Os Membros deveriam adotar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger os trabalhadores e as trabalhadoras migrantes, em particular as mulheres migrantes, independentemente do seu estatuto migratório, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho nos países de origem, trânsito ou destino, conforme o caso.
  - [11. Ao facilitar a transição para a economia formal, os Membros deveriam proporcionar recursos e assistência aos trabalhadores, às trabalhadoras e às entidades empregadoras da economia informal, e às respetivas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal.*
  - 12. Os Membros deveriam garantir que as medidas de prevenção da violência e do assédio não resultem na restrição nem na exclusão da participação das mulheres ou dos grupos mencionados no artigo 7.º da Convenção, em determinados empregos, setores ou profissões.*
  - 13. Os grupos vulneráveis e os grupos em situações de vulnerabilidade mencionados no artigo 7.º da Convenção deveriam incluir:*
    - (a) jovens e pessoas idosas;*
    - (b) mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, e as pessoas com responsabilidades familiares;*

- (c)  *pessoas com deficiência;*
- (d)  *pessoas que vivem com o VIH;*
- (e)  *migrantes;*
- (f)  *povos indígenas e tribais;*
- (g)  *minorias étnicas e religiosas;*
- (h)  *pessoas afetadas pelo sistema de castas; e*
- (i)  *lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, intersexuais e não conformes com o género.*

### III. CONTROLO DA APLICAÇÃO, VIAS DE RECURSO E REPARAÇÃO E ASSISTÊNCIA

14. *As vias de recurso e reparação mencionadas no artigo 11.º, alínea b), da Convenção não deveriam limitar-se ao direito do trabalhador ou da trabalhadora a renunciar ao emprego e receber uma indemnização, e deveriam incluir:*

- (a)  *a readmissão do trabalhador ou da trabalhadora;*
- (b)  *a indemnização por danos materiais e morais;*
- (c)  *a imposição de ordens que exijam a adoção de medidas de aplicação imediata para garantir que se ponha fim a determinados comportamentos ou se exija a alteração de políticas e práticas; e*
- (d)  *o pagamento dos honorários e custas judiciais.*

15. *As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho deveriam poder receber uma indemnização em caso de incapacidade psicossocial ou física que as incapacite de trabalhar.*

16. *Os mecanismos de resolução de conflitos em casos de violência e assédio com base no género mencionados no artigo 11.º, alínea e), da Convenção deveriam incluir:*

- (a)  *tribunais com pessoal especializado em assuntos de violência e assédio com base no género;*
- (b)  *procedimentos acelerados;*
- (c)  *assistência e aconselhamento jurídicos para os queixosos e para as vítimas;*
- (d)  *guias e outros meios de informação disponíveis nas línguas de uso corrente no país; e*
- (e)  *inversão do ónus da prova em processos que não sejam penais.*

17. *O apoio, os serviços e as vias de recurso e reparação para as vítimas de violência e assédio com base no género mencionados no artigo 11.º, alínea e), da Convenção deveriam incluir:*

- (a)  *o apoio às vítimas com vista à reintegração no mercado de trabalho;*
- (b)  *serviços de aconselhamento e informação, incluindo no local de trabalho;*
- (c)  *serviços de atendimento telefónico disponíveis 24 horas por dia;*
- (d)  *serviços de urgência;*
- (e)  *cuidados e tratamento médicos;*
- (f)  *centros de crise, incluindo abrigos; e*
- (g)  *unidades especializadas da polícia para apoiar as vítimas.*

18. *As medidas para abordagem dos efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho mencionadas no artigo 11, alínea f), da Convenção deveriam incluir, conforme apropriado:*

- (a) *uma licença remunerada para as vítimas de violência doméstica;*
- (b) *horários de trabalho flexíveis para as vítimas de perseguição e de violência doméstica;*
- (c) *a transferência temporária ou permanente das vítimas de violência doméstica para outros locais de trabalho;*
- (d) *a proteção temporária contra o despedimento para as vítimas de violência doméstica;*
- (e) *uma avaliação dos riscos no local de trabalho especificamente centrada na violência doméstica;*
- (f) *um sistema de referência para as medidas públicas destinadas a mitigar a violência doméstica, quando existam; e*
- (g) *a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.*

19. *Quem pratica atos de violência e assédio no mundo do trabalho deveria receber assistência sob a forma de serviços de aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com vista a evitar a reincidência e facilitar a sua reintegração no trabalho.*

20. *Profissionais da inspeção do trabalho e trabalhadores e trabalhadoras de outras autoridades competentes deveriam 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 e o assédio com base no género e a discriminação exercida contra determinados grupos de trabalhadores e trabalhadoras.*

21. *O mandato dos organismos nacionais responsáveis pela saúde e segurança no trabalho e pela igualdade e não discriminação, incluindo a igualdade de género, deveria abranger a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho.*

22. *Os Membros deveriam reunir e publicar dados estatísticos sobre violência e assédio no mundo do trabalho, desagregados por sexo, por forma de violência e assédio e por setor de atividade económica, em particular no que respeita aos grupos mencionados no artigo 7.º da Convenção.*

#### IV. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

23. *Os Membros deveriam desenvolver, implementar e divulgar:*

- (a) *programas destinados a fazer face aos fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho, como a discriminação, as relações de poder desiguais e as normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio;*
- (b) *diretrizes e programas de formação que integrem a perspetiva de género com vista a ajudar profissionais da magistratura, da inspeção do trabalho, agentes da polícia, e outros e outras profissionais do setor público a cumprir o seu mandato no que respeita à violência e ao assédio, bem como a ajudar as entidades empregadoras, os trabalhadores, as trabalhadoras e as respetivas organizações a prevenir e combater a violência e o assédio;*
- (c) *modelos de códigos de conduta, políticas no local de trabalho e instrumentos de avaliação de riscos sobre a violência e o assédio, de âmbito geral ou específicos por setor, que tenham em conta a situação particular*

*dos trabalhadores, das trabalhadoras e de outras pessoas pertencentes aos grupos mencionados no artigo 7.º da Convenção;*

- (d) campanhas de sensibilização, nas diferentes línguas faladas no país, incluindo as línguas faladas por trabalhadores e trabalhadoras migrantes que residam nesse país, que destaquem que a violência e o assédio, em particular a violência e o assédio com base no género, são inaceitáveis, abordem as atitudes discriminatórias e previnam a estigmatização das vítimas, das pessoas queixosas, das testemunhas e de denunciantes;*
- (e) planos de estudos que integrem as questões de género em todos os níveis do sistema educativo e da formação profissional;*
- (f) programas e materiais de formação destinados a jornalistas e a outros e outras profissionais da comunicação sobre a violência e o assédio com base no género, incluindo as suas causas subjacentes e os fatores de risco; e*
- (g) campanhas destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis, harmoniosos e livres de violência e assédio.]*