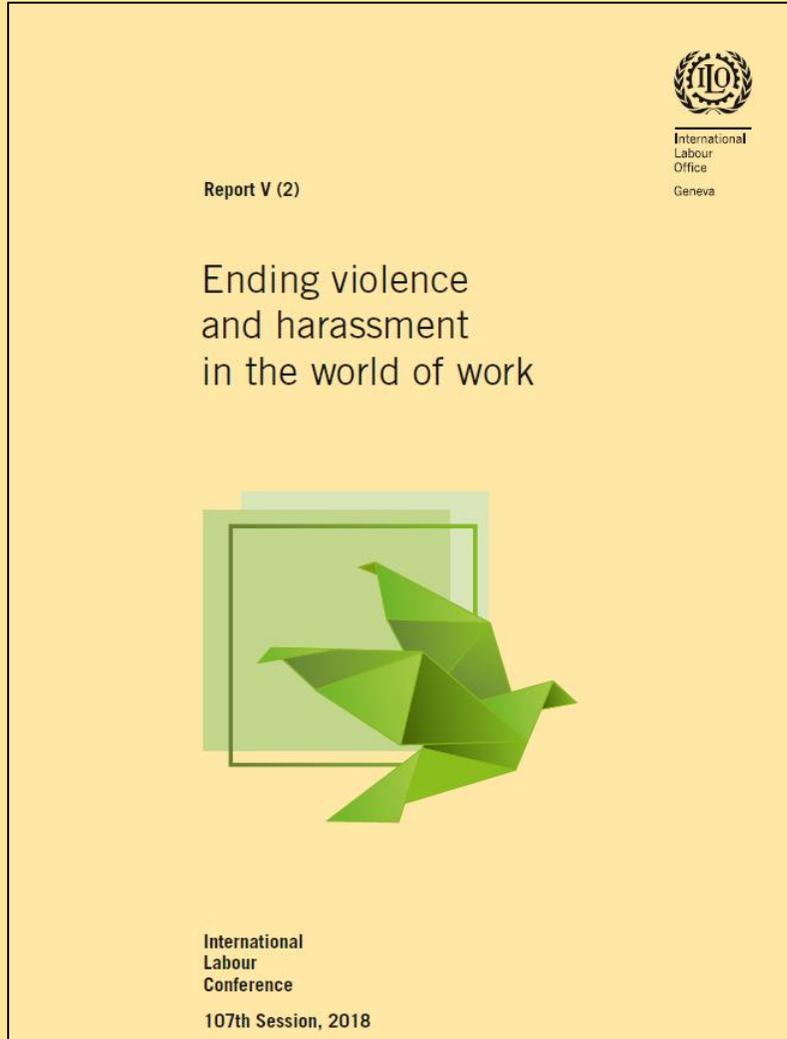




International  
Labour  
Organization



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

Conclusões propostas com vista a uma eventual Norma Internacional do Trabalho

# Porquê uma nova norma internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho



## *Consequências/Impacto*

- Violação de direitos humanos
- Incompatibilidade com o Trabalho Digno
- Afeta a produtividade e a reputação das empresas
- Dificulta o funcionamento efetivo do mercado de trabalho

## *Assimetrias*

- Inexistência de uma definição acordada internacionalmente dos conceitos de violência e assédio
- Ausência de orientações internacionais sobre as formas de abordar estes problemas

# Evolução do processo



# Natureza dos instrumentos

## Respostas



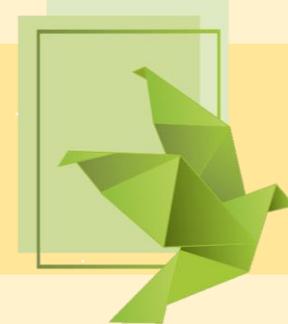
Q#2: “Se a CIT adotar (um) instrumento(s), o(s) mesmo (s) deverão assumir a forma de : (a) uma Convenção? (b) uma Recomendação? (c) uma Convenção complementada por uma Recomendação, em dois instrumentos separados ou um único instrumento que integre disposições vinculativas e não vinculativas?”

TOTAL	Governos	Empregadores	Trabalhadores
Convenção	2	1	9
Recomendação	30	11	5
Convenção e Recommendação	48	4	164
Outro	5	10	0
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>26</b>	<b>178</b>
N/R	0	2	0
Em branco	0	1	1

*\*Uma resposta foi classificada como “outro” quando não exprimia claramente uma ideia positiva ou negativa, ou quando a ideia expressa foi diferente da questão proposta.*

# Natureza do(s) instrumento(s)

## Europa e Ásia Central



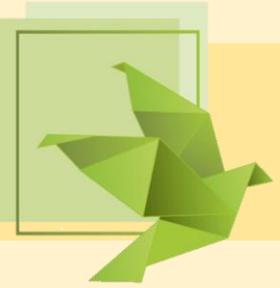
Q#2: “Se a CIT adotar (um) instrumento(s)], deverá o instrumento ou instrumentos assumir a forma de: (a) uma Convenção? (b) uma Recomendação? (c) uma Convenção complementada de uma Recomendação, em dois instrumentos separados ou um único instrumento que integre disposições vinculativas e não vinculativas?”

EUROPA E ÁSIA CENTRAL	CONVENÇÃO	RECOMENDAÇÃO	CONVENÇÃO COM RECOMMENDAÇÃO SUPLEMENTAR			OUTRO*	
GOVERNOS	Montenegro	Austria Bulgária Chipre República Checa Dinamarca Estónia	Alemanha Islândia Letónia Noruega Polónia Espanha	Bélgica Finlândia França Grécia Hungria Israel Itália	Lituânia Luxemburgo Malta Portugal Roménia	Eslovénia Turquia Ucrânia Reino- Unido	Holanda Rússia, Suécia e Suíça
	<b>TOTAL: 1</b>		<b>TOTAL: 12</b>		<b>TOTAL: 16</b>	<b>TOTAL: 4</b>	

*\*Uma resposta foi classificada como “outro” quando não exprimia claramente uma ideia positiva ou negativa, ou quando a ideia expressa foi diferente da questão proposta.*

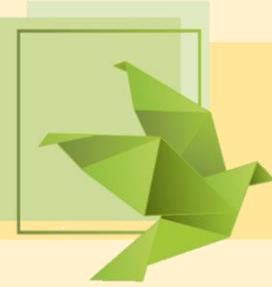
# Conclusões Propostas

## Pontos principais



- Complementaridade entre as Convenções e as Recomendações
- Definição e âmbito
- Violência de gênero
- Abordagem inclusiva, integrada e onde sejam contempladas as questões de gênero
- Medidas de Prevenção e proteção
- Apoio e Orientação

# Definição e âmbito



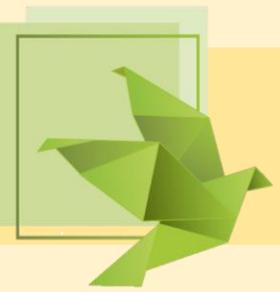
## Violência e assédio

- Práticas e comportamentos inaceitáveis, de forma continuada incluindo ameaças e ultimatoss
- Ocorrências isoladas ou com caráter repetitivo,
- Com o intuito de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico
- Inclui violência de género

## Mundo do trabalho

- Locais de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde são desenvolvidas atividades profissionais
- Locais de pagamento, de descanso e de refeição
- Percurso de, e para o trabalho
- Viagens relacionadas com trabalho, formação, eventos e atividades sociais
- Através de meios de comunicação relacionados com o trabalho, possibilitados pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC)

# Definição e âmbito



## Trabalhador/a

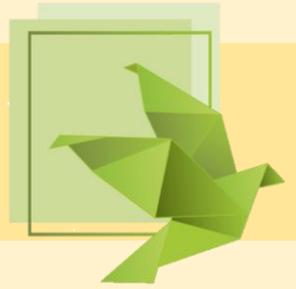
Pessoa em qualquer setor, quer na economia **formal ou informal** em áreas **urbanas ou rurais**, incluindo:

- pessoas **em qualquer emprego ou profissão**, independentemente da sua situação contratual
- **pessoas em formação** incluindo estagiários e formandos;
- **Trabalhadores despedidos ou suspensos**
- **Voluntários**
- **Candidatos e pessoas à procura de emprego**

## Entidade Empregadora

Qualquer pessoa ou entidade que **admita trabalhadores/as direta ou indiretamente**

# Violência de Género



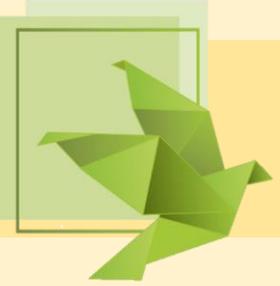
- Definição
  - violência e assédio dirigido a pessoas ou que afetam pessoas de um determinado sexo de forma desproporcionada
- É relevante para o trabalho quando tem impactos nos locais de trabalho
- Medidas Específicas
  - acesso especializado, mecanismos e de resolução de conflitos e serviços de apoio
- Violência Doméstica
  - Conclusões Propostas pontos 3(a), 3(b), 6(j), 13 (d), 13(e), 24, 29, 30, 31

# Abordagem Integrada



Para enfrentar de forma eficaz todas as formas de violência e assédio no trabalho, é importante implementar **abordagens múltiplas, instrumentos e perspetivas**, tais como Código do Trabalho, Segurança e Saúde no Trabalho, Igualdade e não discriminação e Código Penal.

# Prevenção



Os estados-membros devem tomar medidas que incluam:

- Identificação de setores, profissões e contratos de trabalho
  - Nos quais os/as trabalhadores/as estão mais expostos/a formas de violência e assédio laboral
  - Consulta às organizações representativas de empregadores/as e trabalhadores/as
  - Assegurar uma proteção efetiva destes/as trabalhadores/as
- Adoção de legislação que estabeleça a obrigação legal de tomar medidas preventivas por parte do/as empregadores/as
- Identificação de perigos e avaliação de riscos
  - Adoção de políticas
  - Promover o acesso a informação e formação

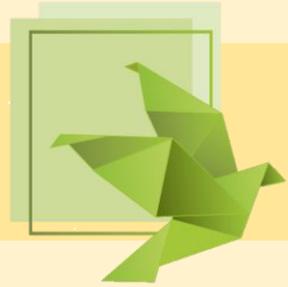
Conclusões Propostas, pontos 11, 12, 23 e 24

# Proteção



- Mecanismos de denúncia /investigação/resolução de conflitos
  - Nível interno e externo dos locais de trabalho
- Tribunais
- Medidas de remediação eficazes
  - reintegração
  - compensação por danos materiais e não materiais
  - Custos dos processos judiciais
- Sanções
- Direito defender-se em caso de perigo eminente para a segurança e para a saúde
- Maior capacitação de Inspetores/as do trabalho
- Efeitos de mitigação da violência doméstica

# Apoio e orientação



- Políticas nacionais relevantes onde a violência e o assédio sejam contemplados
  - Exemplo: SST, igualdade e não discriminação
  - Práticas de Mitigação
- Orientação , recursos, formação e outras ferramentas
  - Destinados a empregadores/as, trabalhadores/as organizações que fiscalizem o cumprimento da lei
- Campanhas de informação e Sensibilização
- Programas que contemplem factores preditores da violencia e do assédio
- Codigos de boas práticas , Políticas nos Locais de trabalho e ferramentas de avaliação de riscos