

R206-Recomendação (n ° 206) sobre violência e assédio, 2019

Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho

Adopção: Genebra, 108^a sessão da CIT (21 de Jun 2019)

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, e tendo aí reunido em sua 108^a Sessão (Centenário) em 10 de junho de 2019, e

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

Tendo decidido adotar determinadas propostas em matéria de violência e assédio no mundo do trabalho, que constitui o quinto ponto da agenda da sessão; e

Tendo 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 dezenove, 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.

I. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2. Ao adotar e aplicar a abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero mencionada no artigo 4.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 empregadores, incluindo os dos setores, profissões e modalidades de trabalho que estão mais expostos à violência e ao assédio, desfrutem plenamente da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, em conformidade com a Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade de Associação e Proteção do Direito Sindical, 1948, e a Convenção (n.º 98) sobre o Direito à Organização e Negociação Coletiva, , 1949

4. Os Membros deveriam tomar medidas adequadas para:

(a) promover o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva a todos os níveis, como meio de prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho e, na medida do possível, mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho; e

(b) apoiar a referida negociação coletiva através da coleção 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 (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 nas leis, regulamentos e políticas nacionais, deveriam ter em conta os instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho sobre saúde e segurança no trabalho, bem como a Convenção (n.º 155) sobre Saúde e Segurança no Trabalho, 1981, e a Convenção (n.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho, 2006.

7. Os Membros deveriam, quando apropriado, especificar em leis e regulamentos que os trabalhadores e os seus representantes deveriam participar na elaboração, implementação e acompanhamento da política do local de trabalho a que se refere o artigo 9.º, alínea a), da Convenção, e essa 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 objectivos mensuráveis;

(c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;

(d) conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação;

(e) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma apropriada;

(f) especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, a que se refere o artigo 10.º, alínea c), da Convenção, equilibrando o direito dos trabalhadores à sensibilização de todos os perigos; e

(g) incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra a vitimização ou a retaliação.

8. A avaliação do risco no local de trabalho referida no artigo 9.º, alínea c), da Convenção deveria ter em conta os factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo os perigos e riscos psicossociais. Deveria ser prestada especial atenção aos perigos e riscos que:

(a) surgem das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, conforme o caso;

(b) envolvem terceiros como clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público; e

(c) surgem da discriminação, do abuso de relações de poder e das normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio.

9. Os Membros deveriam adoptar medidas adequadas para os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que a exposição à violência e ao assédio pode ser mais provável, como o trabalho nocturno, o trabalho realizado de forma isolada, a saúde, a hospitalidade, os serviços sociais, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, o transporte, a educação ou o entretenimento.

10. Os Membros deveriam tomar medidas legislativas ou de outra natureza para proteger os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do estatuto migratório, da violência e do assédio no mundo do trabalho nos países de origem, de trânsito e de destino, conforme o caso,

11. Ao facilitar a transição da economia informal para a formal, os Membros deveriam providenciar recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, e às suas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal.

12. Os Membros deveriam garantir que as medidas destinadas a prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição ou na exclusão da participação das mulheres e dos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção, em determinados empregos, sectores ou profissões,

13. A referência a grupos vulneráveis e a grupos em situações de vulnerabilidade no artigo 6.º da Convenção deveria ser interpretada de acordo com os padrões laborais internacionais aplicáveis e os instrumentos internacionais sobre os direitos humanos.

III. APLICAÇÃO, REPARAÇÃO E ASSISTÊNCIA

14. As vias de reparação referidas no artigo 10.º, alínea b), da Convenção deveriam incluir:

- a) o direito de renunciar com indemnização;
- (b) a reintegração;
- (c) a indemnização adequada por danos;
- d) ordens que exijam medidas de aplicação imediata para garantir que se ponha fim a determinados comportamentos ou que as políticas ou práticas sejam alteradas; e
- (e) honorários e custos judiciais de acordo com a legislação e a prática nacional.

15. As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho deveriam ter acesso à indemnização em casos de lesão ou doença psicossocial, física ou qualquer outra que resulte em incapacidade para o trabalho.

16. Os mecanismos de apresentação de queixa e resolução de conflitos em casos de violência e o assédio com base no género a que se refere o artigo 10.º, alínea e) da Convenção, deveriam incluir medidas tais como:

- a) tribunais com pessoal especializado em casos de violência e assédio com base no género;
- (b) processamento atempado e eficiente;
- c) aconselhamento jurídico e assistência para os queixosos e para as vítimas;
- d) guias e outros meios de informação disponíveis e acessíveis nas línguas que são amplamente faladas no país; e
- e) alteração do ónus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais.

17. O apoio, os serviços e as reparações para as vítimas de violência e assédio com base no género a que se refere o artigo 10.º, alínea e), da Convenção deveriam incluir as seguintes medidas:

- a) o apoio para ajudar as vítimas a reingressarem no mercado de trabalho;
- b) serviços de aconselhamento e informação, de forma acessível e adequada;
- c) atendimento telefónico disponível 24 horas por dia;
- d) serviços de emergência;
- (e) assistência e tratamento médico e apoio psicológico;
- f) centros de crise, incluindo abrigos; e

g) unidades especializadas da polícia ou oficiais especialmente treinados para apoiar as vítimas.

18. As medidas adequadas para mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho a que se refere o artigo 10.º, alínea f), da Convenção deveriam incluir:

a) licença para as vítimas de violência doméstica;

b) acordos de trabalho flexíveis e protecção para as vítimas de violência doméstica;

c) protecção temporária contra o despedimento para as vítimas de violência doméstica, conforme o caso, excepto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências;

d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações dos riscos no local de trabalho;

e) um sistema de referência às medidas públicas para a mitigação da violência doméstica, caso existirem; e

(f) a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica.

19. As autores da violência e do assédio no mundo do trabalho deveriam ser responsabilizados e receber aconselhamento ou outras medidas, quando apropriado, com vista a prevenir a reincidência da violência e do assédio, e facilitar a sua reintegração no trabalho, conforme o caso.

20. Os inspectores do trabalho e os funcionários de outras autoridades competentes deveriam, quando apropriado, receber formação sobre questões de género, para poderem identificar e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo os perigos e os riscos psicossociais, a violência e o assédio com base no género, e a discriminação contra determinados grupos de trabalhadores.

21. O mandato dos organismos nacionais responsáveis pela inspecção do trabalho, 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 esforços para recolher e publicar dados estatísticos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho desagregados por sexo, por forma de violência e assédio, e por sector da actividade económica, incluindo no que diz respeito aos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção.

IV. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

23. Os Membros deveriam financiar, desenvolver, implementar e divulgar, na medida do possível,

a) programas destinados a fazer face aos fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo a discriminação, o abuso das relações de poder, e as normas de género, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio;

(b) diretrizes e programas de formação sensíveis ao gênero para apoiar os magistrados, os inspetores do trabalho, os agentes da polícia, os procuradores e outros funcionários públicos no cumprimento do seu mandato no que respeita à violência e ao assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar as entidades empregadoras públicas e privadas e os trabalhadores e as respectivas organizações a prevenir e a combater a violência e o assédio no mundo do trabalho;

c) modelos de códigos de conduta e instrumentos de avaliação de riscos sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, no âmbito geral ou específico por sector, tendo em conta as situações específicas dos trabalhadores e de outras pessoas pertencentes aos grupos referidos no artigo 6.º da Convenção;

d) campanhas públicas de sensibilização nas várias línguas do país, incluindo as dos trabalhadores migrantes residentes no país, que transmitam a inaceitabilidade da violência e do assédio, nomeadamente a violência e o assédio com base no gênero, abordem as atitudes discriminatórias e previnam a estigmatização das vítimas, dos queixosos, das testemunhas e dos denunciantes;

e) currículos e materiais de instrução que integrem as questões sensíveis ao gênero sobre a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, a todos os níveis da educação e da formação profissional, de acordo com a legislação nacional e as circunstâncias;

f) materiais destinados a jornalistas e a outros profissionais da comunicação sobre a violência e o assédio com base no gênero, incluindo as suas causas subjacentes e os factores de risco, com o devido respeito pela sua independência e liberdade de expressão; e

g) campanhas públicas destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos e livres de violência e assédio.