

Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024, de 10 de janeiro

Publicação: [Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10](#), páginas 39 - 51

Emissor: [Assembleia da República](#)

Data de Publicação: [2024-01-10](#)

SUMÁRIO

Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108.ª sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019

TEXTO

Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024

Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108.ª Sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019

A Assembleia da República resolve, nos termos da alínea i) do artigo 161.º e do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, aprovar a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 108.ª Sessão, realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019, cujo texto, na versão autêntica em língua francesa, e respetiva tradução para língua portuguesa, se publica em anexo.

Aprovada em 30 de novembro de 2023.

O Presidente da Assembleia da República, Augusto Santos Silva.

(...)

CONVENÇÃO 190

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

A Conferência Internacional da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho, e tendo aí reunido a 10 de junho de 2019, na sua centésima oitava sessão (sessão do centenário);

Recordando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar 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 relevantes, 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 Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;

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

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação dos direitos humanos ou um abuso desses direitos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno;

Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir a violência e o assédio;

Recordando que os Membros têm a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero no que diz respeito à violência e ao assédio, para facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência e ao assédio, e devem prevenir e combater a violência e o assédio;

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual, e a dignidade e ambiente familiar e social da pessoa;

Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e dos serviços privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, de permanecerem e de progredirem no mercado de trabalho;

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e têm um impacto negativo na organização do trabalho, nas relações no local de trabalho, na motivação dos trabalhadores, na reputação da empresa e na produtividade;

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

Considerando que a violência doméstica pode ter repercussões no emprego, na produtividade, assim como na saúde e na segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem contribuir, no quadro de outras medidas, para que sejam reconhecidas as repercussões da violência doméstica, para a sua resposta e abordagem;

Depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas à violência e assédio no mundo do trabalho, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional:

adota, neste vigésimo primeiro dia de junho de dois mil e dezanove, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre a violência e o assédio, 2019:

I. Definições

Artigo 1.º

1 - Para efeitos da presente convenção:

a) A expressão «violência e assédio» no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e de práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que ocorram numa só ocasião ou de maneira repetida, que tenham por fim causar, que causem ou que sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

b) A expressão «violência e assédio com base no género» refere-se à violência e ao assédio dirigido a uma pessoa em razão do seu sexo ou do seu género, ou tendo um efeito desproporcional sobre as pessoas de um dado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

2 - Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do presente artigo, as definições na legislação nacional podem prever um conceito único ou conceitos separados.

II. Âmbito de aplicação

Artigo 2.º

1 - A presente convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definidos pela legislação e prática nacionais, assim como as pessoas que trabalham, qualquer que seja o seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e os aprendizes, os trabalhadores despedidos, os voluntários, as pessoas à procura de emprego, os candidatos a emprego e os indivíduos que exercem a autoridade, as funções ou as responsabilidades de um empregador.

2 - A presente convenção aplica-se a todos os setores, público ou privado, na economia formal ou informal, em zona urbana ou rural.

Artigo 3.º

A presente convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorram durante o trabalho, que se relacionem com o trabalho ou que sejam decorrentes do trabalho:

a) No local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e nos espaços privados quando são um local de trabalho;

b) Nos locais onde o trabalhador é remunerado, faz as suas pausas ou as suas refeições ou usa instalações sanitárias, nos balneários ou vestiários;

c) Durante deslocações, viagens, formações, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;

d) No contexto de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as efetuadas por meio das tecnologias da informação e da comunicação;

e) No alojamento fornecido pelo empregador; e

f) Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

III. Princípios fundamentais

Artigo 4.º

1 - Qualquer Membro que ratifique a presente convenção deve respeitar, promover e assegurar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

2 - Qualquer Membro deve adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e que tenha em conta as considerações de género, para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Esta abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio que envolvam terceiros, se aplicável, e consiste, designadamente, em:

- a) Proibir por lei a violência e o assédio;
- b) Garantir que as políticas pertinentes abordem a violência e o assédio;
- c) Adotar uma estratégia global para implementar 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) Garantir o acesso das vítimas a meios de recurso e de reparação e a apoio;
- f) Prever sanções;
- g) Desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e de formação, e sensibilizar, de forma acessível, consoante o caso;
- h) Garantir a existência de meios eficazes de inspeção e de investigação para os casos de violência e de assédio, incluindo através da inspeção do trabalho ou de outros organismos competentes.

3 - Ao adotar e aplicar a abordagem referida no n.º 2 do presente artigo, qualquer Membro deve reconhecer as funções e papéis diferentes e complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respetivas organizações, tendo em conta a natureza e o alcance variáveis das suas respetivas responsabilidades.

Artigo 5.º

Para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, qualquer Membro deve respeitar, promover e assegurar 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.

Artigo 6.º

Qualquer Membro deve adotar uma legislação e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na profissão, nomeadamente às trabalhadoras, assim como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a

grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcional pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

IV. Proteção e prevenção

Artigo 7.º

Sem prejuízo do previsto no artigo 1.º e em conformidade com as suas disposições, qualquer Membro deve adotar legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género.

Artigo 8.º

Qualquer Membro deve adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, nomeadamente:

- a) Reconhecer o papel importante das autoridades públicas em relação aos trabalhadores da economia informal;
- b) Identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, e por outros meios, os setores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e outras pessoas em causa estejam mais expostos à violência e ao assédio;
- c) Tomar medidas para proteger de forma eficaz essas pessoas.

Artigo 9.º

Qualquer Membro deve adotar legislação que exija que os empregadores tomem medidas adequadas e de acordo com o seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e em particular, na medida do razoável e exequível:

- a) Adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
- b) Ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e da saúde no trabalho;
- c) Identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas destinadas a prevenir e a controlar esses perigos e riscos;
- d) Disponibilizar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas, informação e formação sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e sobre as medidas de prevenção e proteção correspondentes, em formatos acessíveis consoante o caso, incluindo sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas em causa relativamente à política mencionada na alínea a) do presente artigo.

V. Controlo da aplicação e meios de recurso e de reparação

Artigo 10.º

Qualquer Membro deve tomar medidas adequadas para:

- a) Acompanhar e controlar a aplicação da legislação nacional relativa à violência e ao assédio no mundo do trabalho;
- b) Garantir um fácil acesso a meios de recurso e de reparação adequados e eficazes, bem como a mecanismos e procedimentos de comunicação e de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, que sejam seguros, equitativos e eficazes, tais como:
 - i) Procedimentos de apresentação de queixa e de inquérito e, se necessário, mecanismos de resolução de conflitos ao nível do local de trabalho;
 - ii) Mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;
 - iii) Tribunais e outras jurisdições;
 - iv) Medidas de proteção dos queixosos, das vítimas, das testemunhas e dos denunciantes contra a vitimização e as represálias;
 - v) Medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;
- c) Proteger a privacidade das pessoas em causa e a confidencialidade, na medida do possível e caso seja adequado, garantir que essas exigências não sejam aplicadas abusivamente;
- d) Prever sanções, se necessário, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;
- e) Prever que as vítimas de violência e assédio com base no género no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos de queixa e de resolução de conflitos, a apoio, a serviços e a meios de recurso e de reparação que tenham em conta as considerações de género, seguros e eficazes;
- f) Reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do razoável e exequível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;
- g) Garantir que todo o trabalhador tem o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenha motivos razoáveis para considerar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida, saúde ou segurança devido à violência e ao assédio, sem sofrer represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração;
- h) Garantir que a inspeção do trabalho e outras autoridades competentes, se for o caso, estejam capacitadas para lidar com a questão da violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que requeiram a adoção de medidas de aplicação imediata ou de interrupção do trabalho em caso de perigo iminente para a vida, saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso judicial ou administrativo que possa ser previsto por lei.

VI. Orientação, formação e sensibilização

Artigo 11.º

Qualquer Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deve esforçar-se por garantir que:

- a) A questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à segurança e saúde no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração;

b) Orientações, recursos, formações e outras ferramentas respeitantes à violência e ao assédio no mundo do trabalho, incluindo sobre a violência e o assédio com base no género, sejam colocadas à disposição dos empregadores e trabalhadores e das suas respetivas organizações, assim como das autoridades competentes, em formato acessível, consoante o caso;

c) Sejam tomadas iniciativas sobre o tema, incluindo campanhas de sensibilização.

VII. Métodos de aplicação

Artigo 12.º

As disposições da presente convenção devem ser aplicadas por meio de legislação nacional, assim como por meio de convenções coletivas ou de outras medidas conformes à prática nacional, incluindo o alargamento ou a adaptação de medidas existentes de segurança e de saúde no trabalho para abranger a violência e o assédio e o desenvolvimento de medidas específicas, se necessário.

VIII. Disposições finais

Artigo 13.º

As ratificações formais da presente convenção são comunicadas ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para efeitos de registo.

Artigo 14.º

1 - A presente convenção vincula apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.

2 - A convenção entra em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registadas pelo Diretor-Geral.

3 - Posteriormente, a convenção entra em vigor para cada Membro, doze meses após a data de registo da sua ratificação.

Artigo 15.º

1 - Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos, após a data de entrada em vigor inicial da convenção, mediante comunicação ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para efeitos de registo. A denúncia apenas produz efeitos um ano após ter sido registada.

2 - Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos estipulado no número anterior, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, fica vinculado por um novo período de dez anos e poderá, posteriormente, denunciar a presente convenção no termo de cada novo período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 16.º

1 - O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho notifica todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2 - Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chama a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

Artigo 17.º

O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunica ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, nos termos do artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e denúncias registadas nos termos dos artigos anteriores.

Artigo 18.º

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho apresenta à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examina a conveniência de inscrever, na ordem de trabalhos da Conferência, a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 19.º

1 - Caso a Conferência adote uma nova convenção para rever a presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação por um Membro da nova convenção de revisão implica de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 15.º, a denúncia imediata da presente convenção, sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção deixa de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2 - A presente convenção permanece, em todo o caso, em vigor na sua forma e conteúdo atual para os Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a convenção de revisão.

Artigo 20.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua centésima oitava sessão que teve lugar em Genebra e que foi declarada encerrada no vigésimo primeiro dia de junho de 2019.

Em fé do que apuseram as suas assinaturas, neste vigésimo primeiro dia de junho de 2019:

O Presidente da Conferência:

Jean-Jacques Elmiger.

O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho:

Guy Ryder.