

## **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.