



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024

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.

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*.

CONVENTION 190

CONVENTION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail:

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire);

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale:

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019:

I. Définitions

Article 1

1 — Aux fins de la présente convention:

a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;

b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

2 — Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. Champ d'application

Article 2

1 — La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris

les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2 — La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e) dans le logement fourni par l'employeur;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. Principes fondamentaux

Article 4

1 — Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2 — Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3 — Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. Protection et prévention**Article 7**

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

V. Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:

i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;

ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;

iii) des tribunaux et autres juridictions;

iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;

v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;

c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;

d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;

e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;

f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;

g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;

h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

VI. Orientations, formation et sensibilisation

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;

b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le

genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;

c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. Méthodes d'application

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. Dispositions finales

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 14

1 — La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2 — Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3 — Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 15

1 — Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2 — Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1 — Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2 — En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations



Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1 — Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2 — La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce jour de juin 2019:

Le Président de la Conférence:

Jean Jacques Elmiger.

Le Directeur général du Bureau international du Travail:

Guy Ryder.

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 Cíveis 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.