

C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019

Convenção 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 na sua 108.º Sessão (Centenário) a 10 de junho de 2019, e

Recordando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança económica e oportunidades iguais, e

Reafirmando a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, e

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, e

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, e

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

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

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

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

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

Considerando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade, e

Reconhecendo que a violência e o assédio com base no género afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género, que aborde as causas subjacentes e os factores 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, e

Considerando que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, e que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, enfrentar e abordar os impactos da violência doméstica, e

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

Tendo determinado que estas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional,

adota este vigésimo primeiro dia de junho do ano dois mil e dezenove a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019:

I. DEFINIÇÕES

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

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

II. ÂMBITO

Artigo 2º

1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

Artigo 3º

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo 4º

1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

2. Cada Membro deverá adoptar, 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 sensível ao género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:
 - (a) proibir por lei a violência e o assédio;
 - (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
 - (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
 - (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
 - (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
 - (g) prever sanções;
 - (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
 - (i) garantir meios eficazes de inspecção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspecções do trabalho ou por outros organismos competentes.
3. Ao adotar e aplicar a abordagem referida no parágrafo 2 do presente artigo, cada Membro deverá reconhecer os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, tendo em conta a natureza variada e a extensão das suas respectivas responsabilidades.

Artigo 5º

Com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação colectiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

Artigo 6º

Cada Membro deverá adoptar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

IV. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

Artigo 7º

Sem prejuízo e de acordo com o artigo 1, cada Membro deverá adotar leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

Artigo 8º

Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:

- (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e
- (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

Artigo 9º

Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:

- (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 saúde e da segurança 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 para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e protecção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

V. APLICAÇÃO E REPARAÇÃO

Artigo 10º

1. Cada Membro deverá tomar medidas adequadas para:

(a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;

(b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:

(i) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho;

(ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;

(iii) tribunais ou jurisdições;

(iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciante; e

(v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;

(c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente;

(d) prever sanções, quando apropriado, 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 seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de género, ao apoio, aos serviços e reparações;

(f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;

(g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e

(h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.

VI. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Artigo 11º

Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que:

- (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração;
- (b) os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e
- (c) sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

VII. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Artigo 12º

As disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação e de regulamentos nacionais, bem como por meio de acordos coletivos ou de outras medidas coerentes à prática nacional, incluindo a extensão ou adaptação de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho para abranger a violência e o assédio e o desenvolvimento de medidas específicas quando necessárias.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registo.

Artigo 14º

1. A presente Convenção será vinculativa apenas aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registadas pelo Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.
2. Entra em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Membros forem registadas pelo Director-Geral.

3. A partir daí, a presente Convenção entra em vigor para qualquer Membro doze meses após a data do registo da sua ratificação.

Artigo 15º

1. O Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la após a expiração do período de dez anos a contar da data da primeira entrada em vigor da Convenção, por um acto comunicado ao Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para registo. Essa denúncia não terá efeito até um ano após a data do registo.
2. Cada Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no ano seguinte ao da expiração do período de dez anos estipulado no parágrafo anterior, não exercer o direito de denúncia previsto no presente artigo, será vinculado por outro período de dez anos e, depois desse período, poderá denunciar esta Convenção dentro do primeiro ano de cada novo período de dez anos nos termos previstos no presente artigo.

Artigo 16º

1. O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que tenham sido comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que tenha sido comunicada, o Director-Geral deverá chamar a atenção dos Membros da Organização para a data da entrada em vigor da Convenção.

Artigo 17º

O Director-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho deverá comunicar ao Secretário-Geral das Nações Unidas para o registo de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, os detalhes completos de todas as ratificações e denúncias registadas de acordo com as disposições dos artigos anteriores.

Artigo 18º

Na ocasião em que se considerar necessário, o Conselho Administrativo do Secretariado Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre o funcionamento da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão da sua revisão no seu todo ou em parte.

Artigo 19º

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção para rever a presente Convenção, salvo se a nova Convenção prever de outra forma:
 - (a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisora envolverá ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante o disposto no artigo 15 acima, se e quando a nova Convenção revisora entrar em vigor;
 - (b) a partir da data em que a nova Convenção revisora entrar em vigor, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Em qualquer caso, a presente Convenção permanecerá em vigor na sua forma e conteúdo atual para os Membros que a tenham ratificado e que não tenham ratificado a Convenção revisora.

Artigo 20º

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

As versões em Inglês e Francês do texto da presente Convenção são igualmente autoritárias.