

MENSAGEM Nº 86

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do disposto no art. 49, inciso I, combinado com o art. 84, inciso VIII, da Constituição, submeto à elevada consideração de Vossas Excelências, acompanhado de Exposição de Motivos do Senhor Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, da Senhora Ministra de Estado das Mulheres e do Senhor Ministro de Estado das Relações Exteriores, o texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho.

Brasília, 8 de março de 2023.

EMI nº 00006/2023 MTE MM MRE

Brasília, 6 de Março de 2023

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à elevada consideração do Senhor, para posterior encaminhamento ao Congresso Nacional, o texto da Convenção Nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, aprovado durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada de 10 a 21 de junho de 2019.

2. Os instrumentos defendem um futuro do trabalho decente que, segundo a OIT, consiste no “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Esse conceito sintetiza a missão histórica da OIT de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

3. A Convenção nº 190 parte do princípio de que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, bem como a dignidade e o ambiente familiar e social e, ainda, a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de terem acesso, permanecerem e progredirem no mercado de trabalho. O documento também indica, com clareza, o conceito de violência e assédio no mundo do trabalho e quais medidas devem ser tomadas para preveni-los e combatê-los.

4. O preâmbulo do instrumento afirma que a violência e o assédio podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos e são uma ameaça à igualdade de oportunidades, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente. Reconhece, ainda, que a violência por razão de gênero afeta desproporcionalmente mulheres, meninas e, também, outros grupos de trabalhadores que enfrentam formas cruzadas de discriminação e estigma. Cabe destacar que, no Brasil, o assédio tem íntima relação com a discriminação e afeta sobremaneira trabalhadores pertencentes a um ou mais grupos em situação de vulnerabilidade, como pessoas pretas e LGBTQIA+.

5. Assim, a referida Convenção define, em seu art. 1º, a, "violência e assédio, no mundo do trabalho" como:

“Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais



comportamentos e práticas, quer se manifestem uma vez ou repetidamente, que tenham por objeto, causem ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo violência e assédio de gênero”.

6. Em seguida, esclarece que o termo “violência e assédio de gênero” se refere a práticas dirigidas a pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual. Dessa forma, ao se oferecer um conceito único para os dois fenômenos, a OIT preconiza uma proteção ampla, abrangendo assédio (sexual e moral), bem como a violência e o assédio com base no gênero, que abrange as práticas que são dirigidas a pessoas em razão do sexo ou gênero ou que afetam de maneira desproporcional as pessoas de um sexo ou gênero determinado.

7. O art. 6º do instrumento prevê que os Estados Membros devem adotar legislação e políticas públicas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e ocupação. Devem garantir as devidas tratativas para todas as pessoas envolvidas no mundo laboral, como, por exemplo, empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão, com aplicação aos setores público e privado, à economia formal e informal, assim como às zonas urbanas e rurais.

8. Além de ser o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, as questões trazidas pela Convenção nº 190 são de suma importância social ao se constatar os graves casos de violência laboral dessa natureza. No Brasil, assim como no resto do mundo, as questões relacionadas ao assédio e à violência no trabalho chamam cada vez mais a atenção, sendo de fundamental importância o seu enfrentamento.

9. Em relação às várias formas de violência nos locais de trabalho, já em 2004 a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) chama atenção para o tema no tópico “Perfil de Morte e Adoecimento Relacionado ao Trabalho”:

“Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e o assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados.”

10. A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do trabalho e Emprego - MTE, nos estudos acerca da ratificação da C 190 aponta que, de 2014 a 2021, o número de demandas contendo o atributo “práticas discriminatórias”, registradas nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho distribuídas pelo país, foi de 5.933. Dados do Tribunal Superior do Trabalho apontam que, entre janeiro de 2015 e janeiro de 2021, aproximadamente 26 mil pessoas ingressaram com ações na Justiça por conta do assédio sexual no ambiente de trabalho. A média foi de 204 processos abertos por mês em 2020, o que representou quase sete ações por dia, média que parece ter mantido em 2021 (entre os meses de janeiro e março de 2021 ocorreram 707 casos de assédio sexual nas varas do trabalho do país).

11. Pesquisa global sobre assédio no trabalho, organizada pela OIT e parceiros com aproximadamente 75 mil pessoas empregadas com 15 anos ou mais em 121 países e territórios, em 2021, mostrou que cerca de 17,9% dos homens e mulheres empregados afirmaram terem sido



vítimas de violência e assédio psicológicos em sua vida profissional e, dentre esses, 8,5% disseram ter enfrentado algum tipo de violência física. As mulheres estão representadas em maior percentual.

12. Outro fator constatado pela pesquisa foi a baixa notificação dos casos pelas vítimas. Somente 50% haviam revelado para outra pessoa o ocorrido e as mulheres eram mais propensas a compartilhar a experiência. Dentre os motivos elencados para a falta de notificação, considerar “perda de tempo” ou ter “medo por sua reputação” são os mais frequentes. Esses dois motivos podem apontar para a falta de ações concretas na solução dos casos e a vergonha das vítimas em serem expostas e ter de lidar com a situação sem o devido apoio.

13. Embora a violência e o assédio moral e sexual no trabalho aconteçam com homens e mulheres, quando se considera o recorte de gênero, idade e situação migratória, pode-se observar na pesquisa da OIT que “as mulheres jovens tinham o dobro da probabilidade dos homens jovens de ter enfrentado violência e assédio sexuais, e as mulheres migrantes tinham quase o dobro da probabilidade das mulheres não migrantes de denunciar a violência e o assédio sexuais, segundo a pesquisa”. Ressalta-se, ainda, que três em cada cinco das pessoas afirmaram que viveram a experiência da violência e do assédio múltiplas vezes.

14. Mesmo com o aumento da denúncia, o desemprego entre as mulheres é fator preponderante para a baixa notificação. No Brasil, as mulheres têm menor índice de ocupação que os homens. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNAD Contínua) do quarto trimestre de 2018 mostraram que, embora representem 52,4% da população em idade de trabalhar, as mulheres correspondiam a 45,6% da população empregada, enquanto os homens, a 64,3%. A situação agravou-se com a pandemia de COVID-19, período no qual a participação das mulheres no mercado de trabalho foi a menor em 30 anos. A necessidade de manter o emprego leva à baixa notificação e é maior entre as mulheres que têm menor renda.

15. A violência e o assédio no trabalho refletem-se nas condições atuais da força de trabalho feminina, agravam o adoecimento físico e mental, diminuem a autoconfiança e autoestima e geram ansiedade e/ou depressão, podendo levar ao suicídio nos casos mais extremos. Muitas mulheres optam por pedir demissão do emprego, agravando sua autonomia econômica e o bem-estar familiar.

16. Além disso, a violência e o assédio têm forte impacto no ambiente do trabalho, sendo responsável pela redução do desempenho laboral e por afastamentos do trabalho por longos períodos, implicando o aumento do custo social e econômico decorrente desses afastamentos, não somente para a vida das trabalhadoras e trabalhadores e suas famílias, mas também para as empresas e para toda a sociedade.

17. Desnaturalizar a violência e o assédio moral e sexual no trabalho e caracterizá-lo como uma violência majoritariamente de gênero é fundamental para garantir o acesso e a permanência das mulheres no mundo do trabalho sem gerar constrangimentos, adoecimento e prejuízos sociais e financeiros para as trabalhadoras.

18. Ressalta-se, ainda, que no Brasil não existe legislação específica e geral para coibir a violência e o assédio no ambiente de trabalho. Considerando-se que a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, aprovada em 1998, relaciona a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um dos seus pilares e, que essa mesma declaração estabelece que todos os membros que ingressarem naquela organização se



comprometem com tais princípios e direitos, e levando em conta, ainda, a forte relação entre assédio e discriminação, a ratificação da Convenção nº 190 da OIT é uma forma de dar efetividade a esse comando da organização.

19. Nesse sentido, o tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho Convenção nº 190 aponta soluções de suma importância social para a prevenção, a constatação e tratativas dos graves casos de violência laboral dessa natureza. Tem grande relevância para a construção de um ambiente de trabalho decente confiável, cooperativo e produtivo e sem violência a todos e todas, mas em especial para mulheres.

20. Trata-se de instrumento que apresenta avanços em relação ao tema, reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho prejudicam o meio ambiente do trabalho como um todo. Necessário observar que a garantia da preservação de direitos humanos é imprescindível, devendo ser garantida sua eficácia vertical e horizontal e que o instrumento estimula a adoção de medidas que representam um novo marco à normativa nacional sobre a matéria.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Luiz Marinho, Aparecida Gonçalves, Mauro Luiz Iecker Vieira



C190 - Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (Nº 190)

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

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

Recordando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, crença ou sexo, têm o direito de buscar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades,

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 Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, 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 do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio baseados no gênero,

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

Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho baseada 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 à violência e ao assédio, a fim de facilitar a prevenção desse tipo de comportamentos e práticas, e que todos os atores no mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência e ao assédio, preveni-los e combatê-los,

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

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 ingressarem, permanecerem e progredirem no mercado de trabalho,

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, a motivação do trabalhador, a reputação das empresas e a produtividade,

Reconhecendo que a violência e o assédio baseados no gênero afetam de forma desproporcional mulheres e meninas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, as formas múltiplas e



agravadas de discriminação e a desigualdade das relações de poder baseadas no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho,

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

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas à violência e ao assédio no mundo do trabalho, questão que constitui o quinto ponto da agenda da **sessão**, e

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional,

Adota, neste vigésimo primeiro dia de junho de dois mil e dezenove, a seguinte Convenção, que poderá ser nomeada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019.

I. DEFINIÇÕES

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) a expressão "violência e assédio" no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças desses comportamentos e práticas, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio baseados no gênero;

(b) a expressão "violência e assédio baseados no gênero" designa a violência e o assédio dirigidos contra pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetem de forma desproporcional 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, definições que figurem da legislação nacional podem prever um conceito único ou conceitos separados.

II. ÂMBITO

Artigo 2º

1. Esta Convenção protege trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo trabalhadores assalariados, conforme definidos pela legislação e a prática nacionais, assim como pessoas que trabalham, independentemente de sua situação contratual, pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, voluntários, pessoas à procura de emprego e candidatos a emprego, e indivíduos que exercem a autoridade, os deveres ou as responsabilidades de um empregador.

2. Esta Convenção aplica-se a todos os setores, públicos ou privados, na economia formal ou informal, em zonas urbanas ou rurais.

Artigo 3º

Esta Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, em relação com o trabalho ou como resultado deste:



- (a) no local de trabalho, inclusive em espaços públicos e privados, quando são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é pago, descansa ou toma uma refeição, ou em que utiliza instalações sanitárias ou de asseio e nos vestiários;
- (c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) no âmbito de comunicações que estejam relacionadas com o trabalho, incluídas as realizadas por meio de tecnologias da informação e da comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) durante os trajetos entre o domicílio e o local de trabalho.

III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo 4º

1. Todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e assegurar o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio.
2. Todo Membro deverá adotar, de acordo com a legislação e a situação nacionais e em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Essa abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:
 - (a) proibir legalmente a violência e o assédio;
 - (b) garantir que políticas relevantes abordem a violência e o assédio;
 - (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
 - (d) estabelecer mecanismos de controle da aplicação e do acompanhamento ou fortalecer os mecanismos existentes;
 - (e) garantir a vítimas o acesso a vias de recurso e de reparação e a medidas de apoio;
 - (f) prever sanções;
 - (g) desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e de formação, assim como atividades de sensibilização, de forma acessível, segundo proceda; e
 - (i) garantir meios efetivos de inspeção e de investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio da inspeção do trabalho ou de outros órgãos competentes.
3. Ao adotar e aplicar a abordagem referida no parágrafo 2 do presente artigo, todo Membro deverá reconhecer os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e de suas respectivas organizações, tendo em conta a natureza e o alcance variados de suas respectivas responsabilidades.

Artigo 5º

A fim de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, todo Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à 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 ocupação, assim como promover o trabalho decente.

Artigo 6º

Todo Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na ocupação, inclusive às mulheres trabalhadoras, assim como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou a vários grupos vulneráveis, ou a grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de forma desproporcional pela violência e o assédio no mundo do trabalho.

IV. PROTEÇÃO E PREVENÇÃO

Artigo 7º

Sem prejuízo e de acordo as disposições do artigo 1º, todo 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 baseados no gênero.

Artigo 8º

Todo 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 de trabalhadores da economia informal;
- (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os setores ou ocupações e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e outras pessoas envolvidas estejam mais expostos à violência e ao assédio; e
- (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

Artigo 9º

Todo Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam aos empregadores tomar medidas adequadas e conformes ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados no gênero, e, em particular, na medida em que isso seja razoável e factível:

- (a) adotar e aplicar, em consulta com os trabalhadores e 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 adotar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas, de forma acessível, segundo proceda, informação e capacitação sobre os perigos e os riscos de violência e assédio identificados, e sobre as medidas de prevenção e proteção correspondentes, incluindo sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas em relação à política referida na alínea (a) do presente artigo.



V. APLICAÇÃO E REPARAÇÃO

Artigo 10º

1. Todo Membro deverá tomar medidas adequadas para:

- (a) fazer o acompanhamento e controlar a aplicação da legislação e dos regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;
- (b) garantir o fácil acesso a vias de recurso e reparação apropriados e eficazes, assim como a mecanismos e procedimentos de notificação e de solução de conflitos nos casos de violência e assédio no mundo do trabalho, que sejam seguros, equitativos e eficazes, tais como:
 - (i) procedimentos de apresentação de queixas e investigação, bem como, se procedente, mecanismos de resolução de conflitos no local de trabalho;
 - (ii) mecanismos de solução de conflitos externos ao local de trabalho;
 - (iii) cortes ou tribunais;
 - (iv) medidas de proteção a peticionários, vítimas, testemunhas e denunciante, em caso de vitimização ou represálias;
 - (v) medidas de assistência jurídica, social, médica e administrativa para os peticionários e as vítimas;
- (c) proteger a privacidade de pessoas envolvidas e a confidencialidade, na medida do possível e segundo convenha, e assegurar que essas exigências não sejam aplicadas de forma indevida;
- (d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;
- (e) prever que vítimas de violência e assédio baseados no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos de apresentação de queixas e de solução de conflitos, assim como assistência, serviços e vias de recurso e reparação que levem em conta considerações de gênero e sejam seguros e eficazes;
- (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida em que isso seja razoável e factível, mitigar seu impacto no mundo do trabalho;
- (g) garantir que todo trabalhador tenha o direito de afastar-se de uma situação de trabalho, sem sofrer represálias ou outras consequências indevidas, caso tenha motivos razoáveis para acreditar que essa situação representa um perigo iminente e grave para a sua vida, saúde ou segurança, em razão de atos de violência e assédio, assim como o dever de informar essa situação à administração; e
- (h) garantir que a inspeção do trabalho e outras autoridades competentes, 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 caso de perigo iminente para a vida, a saúde ou a segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que esteja prevista em lei.

VI. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Artigo 11º

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



- (a) a violência e o assédio no mundo do trabalho sejam abordados no âmbito das políticas nacionais pertinentes, como as relativas à segurança e à saúde no trabalho, à igualdade e à não discriminação, e à migração;
- (b) se ofereçam orientações, recursos, formação e outras ferramentas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio baseados no gênero, aos empregadores e trabalhadores e a suas organizações respectivas, assim como às autoridades competentes, de forma acessível, segundo proceda; e
- (c) se empreendam 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 com a prática nacional, incluindo a extensão ou a adaptação de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho para abranger a violência e o assédio e o desenvolvimento de medidas específicas, quando necessário.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Artigo 14º

1. Esta Convenção será vinculante apenas aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.
2. A Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Membros forem registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 15º

1. O Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração do período de dez anos a contar da data da primeira entrada em vigor da Convenção, por um ato comunicado ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho, para registro. Essa denúncia não terá efeito até um ano após a data do registro.
2. Todo Membro que tiver 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 Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que tenham sido comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação que tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data da entrada em vigor da Convenção.

Artigo 17º

O Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho deverá comunicar ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, os detalhes completos de todas as ratificações e denúncias registradas, de acordo com as disposições dos artigos anteriores.

Artigo 18º

Sempre que considere necessário, o Conselho Administrativo do Escritório Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 19º

1. Caso a Conferência adote uma nova convenção para rever a presente Convenção, e a menos que a nova Convenção disponha de outra forma:
 - (a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisora envolverá, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 15, sempre que a nova Convenção revisora tenha entrado 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

As versões em inglês e francês do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

