



Bruxelas, 22.1.2020  
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Proposta de

**DECISÃO DO CONSELHO**

**que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a  
Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (n.º 190), da Organização Internacional  
do Trabalho**

## **EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

### **1. OBJETO DA PROPOSTA**

A proposta de decisão do Conselho permitirá aos Estados-Membros ratificar a Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que pode ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, de 2019 (n.º 190) («Convenção»), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para as matérias da competência da União.

### **2. CONTEXTO DA PROPOSTA**

Tal como salientado recentemente pelo movimento #metoo e por outros movimentos semelhantes, a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, estão presentes em todo o mundo. É necessário reforçar os esforços de prevenção e proteger as vítimas.

Tendo em vista a resolução deste problema, no âmbito da 108.ª Conferência Internacional do Trabalho (Conferência do Centenário da OIT), em 21 de junho de 2019, foram adotadas a Convenção sobre a Violência e o Assédio da OIT, de 2019 (n.º 190) e a Recomendação sobre a Violência e o Assédio, de 2019 (n.º 206) (Recomendação»).

A Convenção é o primeiro instrumento internacional que estabelece normas específicas e aplicáveis a nível mundial em matéria de luta contra o assédio e a violência no mundo do trabalho e especifica as medidas exigidas aos Estados e a outros intervenientes relevantes. A Convenção e a Recomendação procuram definir uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de género para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

A União Europeia (UE) está empenhada em promover os direitos humanos e o trabalho digno, incluindo as condições de trabalho seguras e saudáveis e a igualdade entre homens e mulheres, assim como em pôr termo à discriminação, tanto a nível interno como nas suas relações externas.

Na UE, os parceiros sociais europeus celebraram, em 2007, um Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho<sup>1</sup>, com base na consulta da Comissão aos parceiros sociais europeus sobre a violência no local de trabalho e os seus efeitos na saúde e segurança no trabalho<sup>2</sup>. Este acordo-quadro proporciona aos empregadores, aos trabalhadores e aos seus representantes um quadro de ação que permite identificar, prevenir e gerir os problemas de assédio e violência no trabalho.

É do interesse da UE promover a aplicação de um instrumento internacional de combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, em conformidade com o seu quadro interno, uma vez que a Convenção aborda determinados domínios do direito da União e a União Europeia não está em posição de aderir à mesma. A substância da Convenção não se opõe ao acervo da UE em vigor. Por conseguinte, é do interesse da UE que a Convenção seja ratificada pelos Estados-Membros da UE. Para esse efeito, e tendo em conta a competência da UE nos domínios abrangidos pela Convenção, é necessário eliminar todos os obstáculos jurídicos, a nível da UE, à ratificação da Convenção pelos Estados-Membros da UE.

---

<sup>1</sup> COM (2007) 686.

<sup>2</sup> C/2004/5220.

## 2.1 Conteúdo da Convenção

O conteúdo da Convenção sobre a Violência e o Assédio, da OIT, de 2019 (n.º 190), pode resumir-se do seguinte modo:

O preâmbulo da Convenção:

- Reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio;
- Reconhece 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 constituem uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno;
- Reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual, a dignidade e o ambiente familiar e social de uma pessoa e podem impedir que as pessoas, em particular as mulheres, acedam ao mercado de trabalho, nele permaneçam e progridam;

Na parte I, definições, a Convenção:

- Estabelece uma definição única de «violência e assédio», abrangendo um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, quer sejam pontuais quer sejam recorrentes, que visem causar, que causem ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos [artigo 1.º, alínea a)];
- Define a violência e o assédio com base no género [artigo 1.º, alínea b)];
- Estabelece, sem prejuízo da definição única de «violência e assédio», que a violência e o assédio podem ser definidos, nas disposições legislativas e regulamentares nacionais, como um conceito único ou como conceitos separados (artigo 1.º, n.º 2).

Na parte II, âmbito de aplicação, a Convenção:

- Protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo as que trabalham por conta de outrem tal como definido na legislação e prática nacionais, bem como as pessoas que trabalham, independentemente do seu vínculo contratual, formandos, incluindo estagiários e aprendizes, os trabalhadores despedidos, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e as candidatas a um emprego, e as pessoas que exerçam a autoridade, as funções ou as responsabilidades de um empregador (artigo 2.º);
- Aplica-se à violência e ao assédio no «mundo do trabalho», que vai além do local de trabalho e inclui as instalações de trabalho, as comunicações profissionais, as viagens e as atividades sociais, bem como o alojamento fornecido pela entidade empregadora e as deslocações entre o domicílio e o local de trabalho (artigo 3.º).

Na parte III, princípios fundamentais, os Estados que a ratificarem devem, nomeadamente:

- Adotar uma abordagem inclusiva, integrada e que tenha em conta as questões de género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que inclua a proibição da violência e do assédio (artigo 4.º, n.º 2);

- Assegurar que as políticas pertinentes abordam a questão da violência e do assédio [artigo 4.º, n.º 2, alínea b)];
- Adotar uma estratégia global de combate à violência e ao assédio, assim como assegurar o acesso a vias de recurso e o apoio às vítimas [artigo 4.º, n.º 2, alínea c)];
- Adotar legislação, regulamentação e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego, incluindo no caso dos grupos vulneráveis e dos grupos em situação de vulnerabilidade (artigo 6.º).

Na parte IV, proteção e prevenção, os Estados que a ratificarem devem, nomeadamente:

- Adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho (artigo 8.º);
- Adotar leis e regulamentos que obriguem os empregadores a prevenir a violência e o assédio através, entre outros, da avaliação dos riscos da violência e do assédio, da prestação de informações e da formação dos interessados (artigo 9.º).

Além disso, nos termos da parte V, aplicação e vias de recurso, os Estados que a ratificarem devem adotar medidas adequadas para garantir um acesso fácil a vias de recurso adequadas e eficazes; Reconhecer os efeitos da violência doméstica e, se razoável e exequível, atenuar o seu impacto no mundo do trabalho; Garantir que os trabalhadores têm o direito de se retirarem de uma situação laboral de perigo iminente e grave decorrente de violência e assédio (artigo 10.º).

A Convenção inclui ainda disposições em matéria de orientação, formação e sensibilização.

## **2.2 Direito da União no domínio da violência e do assédio no mundo do trabalho**

Alguns aspetos da Convenção, complementados pela Recomendação, abordam domínios abrangidos pelo direito da UE, em particular:

- O artigo 153.º, n.º 1, alíneas a) e i), e o artigo 157.º, n.º 3, do TFUE, nos termos dos quais a União apoia e completa a ação dos Estados-Membros em matéria de melhoria do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, bem como adota medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho;
- A Diretiva 89/391/CEE<sup>3</sup> que cobre todos os riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores no trabalho, incluindo os riscos psicossociais, como o assédio e a violência;
- O «Acordo-quadro sobre assédio e violência no trabalho»<sup>4</sup> celebrado pelos parceiros sociais europeus nos termos do artigo 138.º do Tratado CE (atual artigo 155.º do TFUE), que proporciona aos empregadores, aos trabalhadores e aos seus

<sup>3</sup> Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

<sup>4</sup> COM (2007) 686.

representantes um quadro de ação para identificar, prevenir e gerir os problemas de assédio e violência no trabalho;

- O quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020<sup>5</sup> e a comunicação da Comissão «Condições de trabalho mais seguras e mais saudáveis para todos – Modernização da política e da legislação da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho»<sup>6</sup>, que salientam a importância de melhorar a prevenção dos riscos psicossociais no local de trabalho;
- Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, incluindo disposições sobre a proibição de assédio e assédio sexual<sup>7</sup>;
- A Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional<sup>8</sup>;
- A Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica<sup>9</sup>;
- As decisões do Conselho de 11 de maio de 2017 relativas à assinatura, em nome da União<sup>10</sup>, da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica («Convenção de Istambul»)<sup>11</sup> e o debate pendente no Conselho sobre a adesão da União à Convenção de Istambul, que inclui disposições sobre a prevenção da violência contra as mulheres e a violência doméstica, incluindo o assédio sexual, a proteção das vítimas de tais atos de violência e a punição dos seus autores.

Alguns aspetos da Convenção e da Recomendação estão mais relacionados com domínios abrangidos pelo direito da União em matéria de cooperação judiciária e direitos das vítimas<sup>12</sup>, migração, asilo e liberdade de circulação<sup>13</sup>, sendo que o direito derivado da União<sup>14</sup> estabelece

---

<sup>5</sup> COM (2014) 332 final.

<sup>6</sup> COM/2017/012 final.

<sup>7</sup> JO L 204 de 26.7.2006, p. 23. Estão igualmente incluídas disposições semelhantes na Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37) e na Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

<sup>8</sup> JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

<sup>9</sup> JO L 180, p. 22.

<sup>10</sup> Decisão (UE) 2017/865 do Conselho, de 11 de maio de 2017, relativa à assinatura, em nome da União Europeia, da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica no que diz respeito a matérias relativas à cooperação judiciária em matéria penal (JO L 131 de 20.5.2017, p. 11); Decisão (UE) 2017/866 do Conselho, de 11 de maio de 2017, relativa à assinatura, em nome da União Europeia, da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica no que diz respeito ao asilo e à não repulsão (JO L 131 de 20.5.2017, p. 13).

<sup>11</sup> Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, Série de Tratados do Conselho da Europa – n.º 210, disponível em <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>.

<sup>12</sup> Artigos 82.º, 83.º, 84.º e 156.º do TFUE.

<sup>13</sup> Artigos 21.º, 46.º, 78.º e 79.º do TFUE.

que as vítimas da criminalidade e seus familiares têm direito a receber informações, apoio e proteção adequados, a participar no processo penal e a serem reconhecidos e tratados com respeito e de forma não discriminatória.

A Convenção e a Recomendação também incluem disposições que são da competência dos Estados-Membros, nomeadamente no que diz respeito à negociação coletiva.

### **3. RESULTADOS DA CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO**

Não aplicável.

### **4. AUTORIZAÇÃO PARA RATIFICAR A CONVENÇÃO NO INTERESSE DA UNIÃO**

A Convenção aborda determinados domínios do direito da União, como a saúde e a segurança no trabalho, a igualdade e a não discriminação, nos quais o grau de regulamentação atingiu uma fase avançada.

Em conformidade com as regras sobre competências externas elaboradas pelo Tribunal de Justiça da União Europeia<sup>15</sup> e, mais especificamente, sobre a celebração e a ratificação de convenções da OIT<sup>16</sup>, os Estados-Membros não estão, por si só, em posição de ratificar a Convenção, uma vez que algumas partes da Convenção são da competência da União, nos termos do artigo 3.º, n.º 2, do TFUE.

No entanto, a UE enquanto tal não pode ratificar uma convenção da OIT, uma vez que, segundo o disposto na Constituição da OIT<sup>17</sup>, apenas os Estados podem ser partes em tais convenções.

Por conseguinte, as instituições da UE e os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para cooperar na ratificação da Convenção e na execução dos compromissos dela decorrentes<sup>18</sup>.

Desde 2005, o Conselho autorizou os Estados-Membros a ratificar, no interesse da UE, cinco convenções da OIT e um protocolo da OIT, que incidem parcialmente em domínios da competência da UE<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade (JO L 315 de 14.11.2012, p. 57).

<sup>15</sup> Acórdão do TJUE de 31 de março de 1971 no processo 22/70, Comissão das Comunidades Europeias/Conselho das Comunidades Europeias - Acordo europeu sobre os transportes rodoviários (Coletânea 1971, p. 263).

<sup>16</sup> Parecer 2/91 do TJUE de 19 de março de 1993 sobre a Convenção n.º 170 da OIT relativa à segurança na utilização de substâncias químicas no trabalho (Coletânea 1993-I, p. 1061).

<sup>17</sup> Constituição da OIT, artigo 1º, n.º 2.

<sup>18</sup> Parecer 2/91 do TJUE (ibid.), n.ºs 36, 37 e 38.

<sup>19</sup> Decisão do Conselho, de 14 de abril de 2005, que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da Comunidade Europeia, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho relativa aos documentos de identificação dos marítimos (Convenção n.º 185) (JO L 136 de 30.5.2005, p. 1); Decisão do Conselho, de 7 de junho de 2007, que autoriza os Estados-Membros a ratificarem, no interesse da Comunidade Europeia, a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006, da Organização Internacional do Trabalho (JO L 161 de 22.6.2007, p. 63); Decisão do Conselho, de 7 de junho de 2010, que autoriza

As disposições substantivas da Convenção não se opõem ao acervo em vigor. Em conformidade com o artigo 19.º, n.º 8, da Constituição da OIT, a Convenção estabelece normas mínimas. Isto significa que a legislação da UE pode ser mais rigorosa do que as disposições da Convenção e vice-versa<sup>20</sup>.

Assim, a decisão do Conselho proposta autorizará os Estados-Membros a ratificar, no interesse da UE, as partes da Convenção que se inscrevem em domínios que são da competência da UE, e recomendam-lhes que envidem esforços para que o façam até ao final de 2022.

## **5. BASE JURÍDICA**

### **5.1 Base jurídica processual**

O artigo 218.º, n.º 6, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) é aplicável independentemente de a União ser membro da organização que adotou o acordo internacional<sup>21</sup>.

### **5.2 Base jurídica material**

#### *5.2.1 Princípios*

A base jurídica substantiva para a adoção de uma decisão ao abrigo do artigo 218.º, n.º 6, do TFUE depende essencialmente do objetivo e do conteúdo do acordo internacional ratificado em nome da União. Se o acordo previsto prosseguir duas finalidades ou tiver duas componentes, e se uma dessas finalidades ou componentes for identificável como principal e a outra como apenas acessória, a decisão a adotar ao abrigo do artigo 218.º, n.º 6, do TFUE deve assentar numa única base jurídica material, a saber, a exigida pela finalidade ou componente principal ou preponderante. Se o acordo perseguir simultaneamente diferentes finalidades ou tiver várias componentes, indissociavelmente ligadas, sem que uma delas seja acessória em relação à outra, a base jurídica material de uma decisão a adotar ao abrigo do artigo 218.º, n.º 6, do TFUE terá de incluir, excecionalmente, as várias bases jurídicas correspondentes.

---

os Estados-Membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre o Trabalho no Setor das Pescas, de 2007, da Organização Internacional do Trabalho (Convenção n.º 188) (JO L 145 de 11.6.2010, p. 12); Decisão do Conselho, de 28 de janeiro de 2014, que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre a Segurança na Utilização dos Produtos Químicos no Trabalho, de 1990, da Organização Internacional do Trabalho (Convenção n.º 170) (JO L 32 de 1.2.2014, p. 33); Decisão do Conselho, de 28 de janeiro de 2014, que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos, de 2011, da Organização Internacional do Trabalho (Convenção n.º 189) (JO L 32 de 1.2.2014, p. 32); Decisão (UE) 2015/2071 do Conselho, de 10 de novembro de 2015, que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da União Europeia, o Protocolo de 2014 à Convenção sobre o trabalho forçado, de 1930, da Organização Internacional do Trabalho no tocante aos artigos 1.º a 4.º do Protocolo no que diz respeito a questões relacionadas com a cooperação judiciária em matéria penal (JO L 301 de 18.11.2015, p. 47); Decisão (UE) 2015/2037 do Conselho, de 10 de novembro de 2015, que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da União Europeia, o Protocolo de 2014 à Convenção sobre o trabalho forçado, de 1930, da Organização Internacional do Trabalho no que diz respeito a questões relacionadas com a política social (JO L 298 de 14.11.2015, p. 23).

<sup>20</sup> Parecer 2/91 do TJUE (ibid.), n.º 18.

<sup>21</sup> Parecer 2/91 do TJUE (ibid.) sobre a Convenção n.º 170 sobre os produtos químicos e acórdão do Tribunal de Justiça de 7 de outubro de 2014 no processo C-399/12, Alemanha/Conselho (ECLI:EU:C:2014:2258, n.º 64).

### *5.2.2 Aplicação ao presente caso (ver mais pormenores do direito da União no ponto 2)*

Embora a Convenção inclua igualmente elementos relativos à não discriminação, à cooperação judiciária e aos direitos das vítimas, o principal objetivo e o conteúdo da Convenção dizem respeito à política social, nomeadamente à melhoria do ambiente de trabalho a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores (artigo 153.º, n.º 1, alínea a), do TFUE) e à igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea i), do TFUE), domínios nos quais foram adotadas diretivas nos termos do artigo 153.º, n.º 2, do TFUE, bem como à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e trabalho, nos termos do artigo 157.º, n.º 3, do TFUE.

A finalidade e o conteúdo da Convenção dizem respeito à luta contra a discriminação, nos termos do artigo 19.º, de forma acessória.

Por conseguinte, a base jurídica material da decisão proposta é o artigo 153.º, n.º 2, do TFUE, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea a), e o artigo 153.º, n.º 1, alínea i), e o artigo 157.º, n.º 3, do TFUE.

## **6 CONCLUSÃO**

A base jurídica da decisão proposta deve ser o artigo 153.º, n.º 2, o artigo 153.º, n.º 1, alínea a), o artigo 153.º, n.º 1, alínea i), e o artigo 157.º, n.º 3, do TFUE, que constituem a base jurídica principal para o direito da União em matéria de saúde e segurança no trabalho e de igualdade entre homens e mulheres no emprego e trabalho, em conjugação com o artigo 218.º, n.º 6, do TFUE.



Proposta de

## **DECISÃO DO CONSELHO**

**que autoriza os Estados-Membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (n.º 190), da Organização Internacional do Trabalho**

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alíneas a) e i), o artigo 157.º, n.º 3, alínea a), e o artigo 218.º, n.º 6, alínea a), subalínea v),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Tendo em conta a aprovação do Parlamento Europeu,

Considerando o seguinte:

- (1) Em 2019, na sua 108.<sup>a</sup> sessão, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que pode ser citada como Convenção sobre a Violência e o Assédio, de 2019 (n.º 190) («Convenção»).
- (2) A União promove a ratificação de convenções internacionais de trabalho que foram classificadas até à data pela Organização Internacional do Trabalho com o objetivo de promover o trabalho digno para todos, a saúde e a segurança no trabalho e a igualdade de género, bem como de combater a discriminação.
- (3) Algumas disposições da Convenção são abrangidas pelo acervo da União em matéria de política social, em conformidade com o artigo 153.º, n.º 2, o artigo 153.º, n.º 1, alíneas a) e i), e o artigo 157.º, n.º 3, do TFUE, no que se refere à segurança e saúde no trabalho e à igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho<sup>22</sup>. Algumas disposições da Convenção são abrangidas pelo acervo da União em matéria de não discriminação<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, JO L 183 de 29.6.1989, p. 1; Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23); e ainda a Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37) e a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

<sup>23</sup> Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16); Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

- (4) Em consequência, existem partes da Convenção que incidem sobre matérias da competência da União, pelo que, em relação a elas, os Estados-Membros não podem assumir compromissos fora do quadro das instituições da União<sup>24</sup>.
- (5) A União não pode ratificar a Convenção, já que apenas os Estados podem ser Partes na mesma.
- (6) Nesta situação, os Estados-Membros devem ser autorizados a ratificar, agindo conjuntamente no interesse da União, as partes da Convenção que são da competência da União,

ADOTOU A PRESENTE DECISÃO:

*Artigo 1.º*

Os Estados-Membros são autorizados a ratificar, no que se refere às partes que incidem sobre matérias da competência da União Europeia, em conformidade com o artigo 153.º, n.º 2, o artigo 153.º, n.º 1, alíneas a) e i), e o artigo 157.º, n.º 3, do TFUE, a Convenção sobre a Violência e o Assédio, de 2019 (n.º 190), da Organização Internacional do Trabalho.

*Artigo 2.º*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para depositar os respetivos instrumentos de ratificação da Convenção junto do Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho o mais rapidamente possível, de preferência até 31 de dezembro de 2022.

*Artigo 3.º*

Os destinatários da presente decisão são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Conselho  
O Presidente*

---

<sup>24</sup> Parecer 2/91 do TJUE de 19 de março de 1993 (Coletânea 1993-I, p. 1061), n.º 26.