



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Artigo 26.º da Carta Social Europeia

A Proteção Multinível Dos Direitos Fundamentais Sociais

Mariana de Sequeiros Araújo Jorge Moreno
345022058

Faculdade de Direito | Escola do Porto
Janeiro, 2023

Índice

<i>Índice</i>	<i>i</i>
1. <i>Introdução</i>	<i>1</i>
2. <i>O art. 26.º CSE(R): O direito à dignidade no trabalho</i>	<i>2</i>
3. <i>O assédio: enquadramento jurídico europeu e internacional</i>	<i>5</i>
4. <i>Portugal: As conclusões do CEDS</i>	<i>6</i>
5. <i>O regime da Lei n.º 73/2017, de 16/08 – breve referência</i>	<i>7</i>
6. <i>Conclusão</i>	<i>8</i>
<i>Referências Bibliográficas</i>	<i>9</i>

1. Introdução*

A Carta Social Europeia, adotada no seio do Conselho da Europa, surgiu da consciencialização dos seus Estados Partes para a necessidade de criação de mecanismos de proteção dos direitos sociais, similares e paralelos aos já existentes para os chamados direitos de primeira geração (direitos civis e políticos)¹. O texto originário data de 1961, estando, desde 1999 e até à atualidade, em vigor a sua versão revista (doravante CSE(R)). A monitorização do cumprimento das disposições deste instrumento jurídico cabe ao Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS), o qual afere a conformidade da legislação e das práticas nacionais com as mesmas. Tem ao seu dispor dois mecanismos de controlo², que passam, por um lado, pela apreciação de reclamações coletivas, e por outro, pela formulação de conclusões realizadas com base na análise de relatórios apresentados pelos Estados. Quanto ao mecanismo dos relatórios, o CEDS pode pronunciar-se pela conformidade ou desconformidade da situação nacional em relação à norma em análise, ou pela necessidade de informações adicionais, diferindo a conclusão.

Tendo em conta este breve enquadramento, o presente trabalho incide especificamente sobre o artigo (art.) 26.º da CSE(R), sob a epígrafe “Direito à dignidade no trabalho”, que impõe aos Estados medidas de proteção, prevenção e combate de práticas de assédio sexual (primeiro parágrafo) e moral (segundo parágrafo) em contexto laboral³. A sua análise passará pela alusão às conclusões do CEDS em relação a Portugal, atendendo ao contexto fáctico e legislativo nacional.

* No presente trabalho são adotadas as seguintes siglas e abreviaturas: i) ACT: Autoridade das Condições de Trabalho; ii) al.: alínea; iii) art.: artigo; iv) CEDH: Convenção Europeia dos Direitos Humanos; v) CEDS: Comité Europeu dos Direitos Sociais; vi) CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género; vii) CIG: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; viii) CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; ix) CSE(R): Carta Social Europeia Revista; x) CT: Código do Trabalho; xi) DGERT: Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho; xii) Eds.: Editores; xiii) N.º: Número; xiv) OIT: Organização Internacional do Trabalho; xv) p./pp.: página/páginas; xvi) ss.: seguintes; xvii) TEDH: Tribunal Europeu dos Direitos Humanos.

¹ DANIEL PÉREZ DEL PRADO, “La Problemática Aplicación de la Carta Social Europea”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 2017, p. 295.

² As conclusões do CEDS e reclamações coletivas mencionadas no presente trabalho encontram-se disponíveis em <https://hudoc.esc.coe.int/>.

³ Em 2016, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em colaboração com o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), promoveu um estudo estatístico dos fenómenos de assédio sexual e moral em contexto laboral, tendo concluído que o número de casos em Portugal é elevado. O assédio sexual, sobretudo sob a forma de insinuações sexuais e atenção sexual não desejada, tem como principais vítimas mulheres, enquanto, relativamente ao assédio moral, não se verifica uma discrepância acentuada a nível dos géneros. Os comportamentos mais frequentes, quanto a este último fenómeno, são os que no estudo se denominam de intimidação e perseguição profissional. Identificam-se, como principais agentes, os superiores hierárquicos e chefias diretas, sendo que relativamente ao assédio moral também se assinala a autoria dos colegas de trabalho. AA.VV., *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal – Policy Brief*, Lisboa, 2016, p. 29 e ss., conteúdo disponível em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/PDF/Policy%20Brief%20-%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20e%20Moral%20no%20local%20de%20trabalho%20em%20Portugal.pdf>.

2. O art. 26.º CSE(R): O direito à dignidade no trabalho

Artigo 26.º: Direito à dignidade no trabalho

“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, as Partes comprometem-se, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores:

- 1) A promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio sexual no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;
- 2) A promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho ou em relação com o trabalho, e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos.”

Anexo

“Considera-se que este artigo não obriga as Partes a promulgarem uma legislação.

Considera-se que o parágrafo 2 não abrange o assédio sexual.”

O art. 26.º, §1 é considerado por alguns autores um normativo “clássico de antidiscriminação”⁴, associando-se o assédio sexual a condutas discriminatórias em razão do género⁵. Isto porque historicamente “estas práticas se associavam em geral ao facto de as mulheres terem estatutos e salários mais baixos do que os homens em contexto laboral”⁶. Já o art. 26.º, §2 não parece estar tão associado a fatores de discriminação, visto que apesar de as condutas que se consubstanciam em assédio moral poderem ser levadas a cabo em razão da pertença do trabalhador a uma determinada categoria social ou minoria (caso em que são claramente discriminatórias), não é necessariamente assim⁷. O CEDS tem referido nas diversas Conclusões relativas aos dois parágrafos do art. 26.º que as condutas assediadas “devem ser

⁴ CSILLA KOLLONAY-LEHOCZKY, “The Right to Dignity at Work” in *The European Social Charter and the Employment Relation*, Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann e Stefan Clauwaert (Eds.), Hart Publishing, Oxford, 2017, p. 439.

⁵ Em 2002, na Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 (2002/73/CE), que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho, relativa análise à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, refere-se que: “O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. (...)” (Considerando 8). Atualmente, a diretiva em vigor nesta matéria é a 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, que manteve uma formulação semelhante no Considerando 6.

⁶ AA.VV., *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal*, 1ª edição, Lisboa, 2016, p. 47.

⁷ Neste sentido, KOLLONAY-LEHOCZKY, 2017, p. 440.

proibidas e reprimidas da mesma forma que os atos discriminatórios, independentemente do facto de nem todo o assédio ser discriminatório, exceto quando tal é presumido pela lei”⁸.

A repressão destes comportamentos está também associada ao direito à saúde e segurança no trabalho, visto que são qualificados como riscos psicossociais, suscetíveis de afetar física e psiquicamente os trabalhadores⁹.

Quanto ao assédio sexual, o CEDS declara que “não é necessariamente uma forma de discriminação em razão do género, mas qualifica-se sempre como uma violação da igualdade de tratamento que se manifesta na adoção, em relação a uma ou mais pessoas, de conduta preferencial ou retaliatória, ou outras formas de comportamento insistente que possam atentar contra sua dignidade ou prejudicar sua carreira”¹⁰. Anteriormente, no relatório explicativo da CSE(R)¹¹, havia sido definido como uma conduta não desejada de natureza sexual ou baseada no sexo que afeta a dignidade dos trabalhadores, incluindo comportamentos de superiores hierárquicos e colegas.

Em relação ao assédio moral, este encontra-se concetualizado na norma, excluindo-se do seu escopo, segundo o anexo, o assédio sexual. São comportamentos que originam “ambientes de trabalho hostis, relacionados com uma característica específica da pessoa”¹², assumindo um carácter humilhante. No já referido relatório explicativo, exemplificam-se situações que podem integrar este parágrafo, como a exclusão de um trabalhador, por parte do empregador ou colegas, de discussões relativas à organização do trabalho ou não lhe serem atribuídas funções correspondentes à sua categoria profissional. Nas conclusões de 2014 da Lituânia, identificam-se as condutas retaliatórias contra pessoas que hajam participado práticas discriminatórias como integrantes do art. 26.º, §2.

No que diz respeito aos dois parágrafos, o comité já indicou que os empregadores devem ser responsabilizados não só por atos assediadores próprios e dos seus trabalhadores, mas também de terceiros (por exemplo, clientes, fornecedores, entre outros)¹³. As medidas que devem ser adotadas de modo complementar assumem natureza preventiva¹⁴ (campanhas

⁸ Conclusões 2007, declaração de interpretação relativa ao art. 26.º, § 2. O mesmo quanto ao art. 26.º, § 1 nas Conclusões 2014, Turquia.

⁹ Daí a relação com o art. 3.º da CSE(R).

¹⁰ Conclusões 2003, Itália.

¹¹ Disponível em <https://rm.coe.int/16800ccde4>.

¹² CEDS, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, p. 210 e ss., disponível, *online*, no endereço <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

¹³ Conclusões 2003, Itália e Conclusões de 2003, Suécia. “O empregador assume a responsabilidade pela referida conduta numa dimensão preventiva de tais infrações; no entanto, tal responsabilidade não absorveria ou eliminaria a responsabilidade do ofensor” (KOLLONAY-LEHOCZKY, 2017, p. 447).

¹⁴ Na queixa coletiva n.º 91/2013, Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, relativa a legislação relacionada com a objeção de consciência quanto ao aborto, por parte de médicos e pessoal médico, o

informativas e de sensibilização relativas à temática¹⁵, informando-se os trabalhadores da sua natureza e soluções disponíveis¹⁶) e protetiva ou reparadora, que passam pela previsão de sanções e meios de reparação adequados¹⁷. O CEDS afirmou a desnecessidade de alusão expressa ao assédio a nível legislativo¹⁸, desde que exista um enquadramento legal em que se incluam medidas de proteção eficazes do trabalhador, entre elas: i) direito a recorrer a um órgão/organismo independente, ii) direito a obter compensação adequada, iii) direito a não ser prejudicado pelo exercício destes direitos e iv) a nível processual, uma eventual medida passaria pela inversão do ónus da prova (no sentido de o juiz, com base na sua convicção, poder decidir a favor da vítima, a qual tem apenas que apresentar provas que criem uma espécie de presunção de ocorrência do assédio, cabendo à contraparte provar o contrário)¹⁹. Isto associado à exigência de existência de montantes pecuniários que efetivamente reparem os danos sofridos pelo lesado e que acabem por ter também um carácter repressivo²⁰. Refere-se ainda que, caso o trabalhador tenha sido despedido ou tenha sido forçado a demitir-se por razões ligadas ao assédio, deve ter o direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho e a receber a devida compensação²¹.

Tendo em conta estes elementos, quando o CEDS afere da conformidade da legislação e práticas nacionais de um determinado Estado com este normativo, tem em consideração,

CEDS concluiu pela violação do art. 26.º, § 2. Nesta reclamação coletiva, afirmou-se que os médicos não objetores de consciência (frequentemente em número muito reduzido) estão sujeitos a práticas de assédio moral, sofrendo pressões constantes para não levarem a cabo os abortos. O comité concluiu que o Estado italiano não adotou nenhuma medida preventiva, nomeadamente de sensibilização, de modo a proteger estes profissionais de saúde, razão pela qual incumpriu a referida disposição da CSE(R).

¹⁵ Sublinhamos, em Portugal, o projeto “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” promovido pela CITE, em 2016, do qual resultou o já referido estudo estatístico, mas também o Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero, disponível em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/PDF/Manual%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20Prevenir%20e%20Combater%20Assedio%20Sexual%20e%20Moral%20no%20Local%20de%20Trabalho.pdf> e o Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, disponível em http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/Guia_Cite.pdf.

¹⁶ Conclusões 2003, Itália e Conclusões 2003, Bulgária.

¹⁷ Conclusões 2010, Ucrânia e Conclusões 2010, Turquia.

¹⁸ O legislador português faz referência expressa, apresentando inclusive uma concetualização de assédio no art. 29.º, n.º 2 Código do Trabalho (CT) e de assédio sexual no art. 29.º, n.º 3 CT. Relativamente ao assédio moral, há divergências de entendimentos quanto à necessidade de intencionalidade do autor do ato e à reiteração (expressamente referida no art. 26.º, §2). Para maiores desenvolvimentos, ver PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 269 e ss., e JÚLIO GOMES, “Algumas Reflexões sobre a Evolução Recente do Conceito Jurídico de Assédio Moral (Laboral)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, N.º 90, 2011, p. 71–91.

¹⁹ Declaração de interpretação, conclusões 2007; Conclusões 2003, Eslovénia.

²⁰ Conclusões 2003, Suécia e Conclusões 2007, Finlândia.

²¹ Conclusões 2003, Bulgária e Conclusões 2014, Moldávia.

principalmente, quatro dimensões: i) prevenção, ii) responsabilidade e reparação, iii) ónus da prova e iv) danos^{22,23}.

3. O assédio: enquadramento jurídico europeu e internacional

São vários os normativos que, de forma mais ou menos direta e exaustiva, conferem proteção em relação ao fenómeno do assédio.

Desde logo, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no seu art. 31.º, n.º 1 menciona o direito a “condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas”, sendo que nas Anotações indica o art. 26.º CSE(R) como fonte inspiradora desta norma. Temos ainda a 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. Nesta, encontra-se a definição de assédio e assédio sexual e a obrigação de os Estados adotarem medidas preventivas em relação aos mesmos, na medida em que são, para efeitos da diretiva, comportamentos discriminatórios em razão do sexo²⁴. Apesar de não ter força vinculativa, é ainda de assinalar, a nível da negociação coletiva, a celebração em 2007 do Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho²⁵.

Na Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), não há referência expressa a esta temática, contudo, com base na interpretação jurisprudencial feita do art. 8.º, alusivo à proteção da vida privada, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) tem condenado Estados ao pagamento de indemnizações a vítimas de assédio sexual e moral no local de trabalho²⁶.

Por último, a Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Recomendação n.º 206, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, a

²² KARIN LUKAS, *The Revised European Charter – An Article by Article Commentary*, Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, 2021, p. 301 e p. 304.

²³ CEDS, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 2018, p. 209 e ss., disponível em <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

²⁴ Vide art. 2.º, al. c) e d), art. 26.º e Considerando 6.

²⁵ Celebrado entre a Confederação Europeia de Sindicatos, a BUSINESSEUROPE, a Associação Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas e o Centro Europeu das Empresas Públicas. Disponível em <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETEk/view?resourcekey=0-buzTanzA3dlfJHzVf4TmmQ>.

²⁶ Processo C. v. Roménia - 47358/20, 30/08/2022, disponível em <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%2247358/20%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-218933%22%5D%7D>. C., empregada de limpeza numa estação de comboios, foi vítima de assédio sexual durante dois anos por parte do gerente da estação. Apesar de o objeto do processo se limitar às falhas a nível da investigação criminal, o TEDH referiu que a falta de aplicação prática, neste caso, dos mecanismos de proteção quanto ao assédio no trabalho poderiam constituir uma violação do art. 8.º CEDH. No que diz respeito ao assédio moral, é relevante o Processo Špadijer v. Montenegro, disponível em <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-212970%22%5D%7D>.

qual não foi ratificada, até à data, por Portugal, constituem um reforço relativamente recente da proteção em matéria de assédio, consagrando, nomeadamente, a exigência de os Estados adotarem legislação que imponha a tomada de medidas de prevenção por parte dos empregadores quanto a estas práticas (art. 9.º)²⁷.

4. Portugal: As conclusões do CEDS

As Conclusões de 2010 ficaram marcadas por diversos pedidos de informação por parte do Comité e levaram, em consequência, à sua não pronúncia pela conformidade/não conformidade com a CSE(R). Em 2014, concluiu pela conformidade apesar de ter solicitado informações adicionais.

A nível da prevenção, o Comité elogiou as iniciativas colaborativas das instituições nacionais²⁸ para o aumento da sensibilidade e conhecimento sobre o fenómeno do assédio, solicitando informação sobre o resultado das mesmas, bem como dados sobre as medidas tomadas em cooperação com parceiros sociais para prevenir o assédio nos locais de trabalho.

Relativamente à responsabilidade dos empregadores e medidas compensatórias, o Comité analisa os mecanismos ao dispor do trabalhador, sendo que perante a constatação, no relatório, de que os casos podem ser sub-reportados, havendo poucos a chegar a tribunal, pede para ser atualizado a respeito das soluções adotadas para aumentar as queixas, principalmente quanto aos casos de assédio sexual. No que concerne à responsabilidade do empregador por atos assediadores que envolvam (como vítimas ou autores) terceiros, e atendendo à indicação de que responde, por atos próprios ou de terceiros, apenas quando tenha conhecimento das condutas nada fazendo em relação às mesmas, o Comité coloca duas questões: se a responsabilidade do empregador se aplica nos casos em que um trabalhador sob a sua autoridade assedia um terceiro (que não está sob a autoridade do empregador) e nos casos em que não adota medidas para proteger o trabalhador de assédio laboral por pessoa que não esteja sob sua autoridade.

Perante a questão de 2010, relativa à existência de mecanismos de inversão do ónus da prova, as autoridades nacionais indicaram que há um regime probatório específico aplicável quando o assédio é discriminatório, caso contrário é a vítima que tem de fazer a prova. Neste

²⁷ Para uma análise aprofundada da Convenção n.º 190 da OIT, ver AA.VV., *Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio n.º 190 OIT en el Marco del Trabajo Decente* (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030), coordenação Manuel Correa Carrasco e María Gema Quintero Lima, 2021, disponível em <http://hdl.handle.net/10016/32437>.

²⁸ Comissão para a igualdade no trabalho e emprego (CITE), Autoridade Condições de trabalho (ACT), Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género).

sentido, o CEDS solicitou esclarecimentos sobre se, à luz da jurisprudência, na prática, o assédio é mais frequentemente considerado no enquadramento da discriminação ou não.

Por último, considerando que o relatório refere que a possibilidade de reintegração do trabalhador afastado em razão do assédio só existe nas situações de ilicitude do despedimento, o Comité pede informações sobre se essa possibilidade existe quando este tenha sido forçado a demitir-se e quanto às compensações efetivamente atribuídas.

As Conclusões de 2014 foram as últimas a ser emitidas em relação ao art. 26.º CSE(R), sendo que o Governo português submeteu, em abril de 2022, o seu 17º Relatório respeitante ao período de 1 de janeiro de 2017 até 31 de janeiro de 2020²⁹. Neste, dá-se resposta às questões colocadas pelo CEDS nas Conclusões de 2014, e apresenta-se, primordialmente, o regime consagrado pela Lei n.º 73/2017, de 16/08, que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

5. O regime da Lei n.º 73/2017, de 16/08 – breve referência

Algumas das alterações introduzidas por esta lei parecem visar a consagração legal expressa dos entendimentos do CEDS supramencionados. Desde logo, no art. 26.º, n.º 6 CT, prevê-se o direito de o denunciante e as testemunhas não sofrerem represálias a nível de punição disciplinar, sob pena de se tratar de uma sanção abusiva – art. 331.º, n.º 1, al. d) e n.º 2, al. b) CT. Nesse caso, o trabalhador terá direito a uma indemnização majorada (art. 392.º, n.º 3 *ex vi* art. 331.º, n.º 4 CT). O assédio está previsto como justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador, devendo ser precedido de denúncia à ACT (art. 394.º, n.º 2, al. f) CT). No art. 127.º, n.º 1, al. l) CT, estabelece-se como dever do empregador a instauração de procedimento disciplinar quando tenha conhecimento de situações de assédio laboral. A obrigação de celebração de códigos de conduta em empresas com mais de sete trabalhadores encontra-se no art. 127.º, n.º 1, al. k) do CT, o que concretiza a necessidade de medidas positivas de prevenção. Quanto à contraordenação que consiste na prática de assédio (art. 29.º, n.º 5 CT), a sanção acessória de publicidade de decisão condenatória não pode ser dispensada (art. 563.º, n.º 3 CT). A nível processual, o art. 66.º, n.º 2 do Código de Processo do Trabalho passa a consagrar que, em processos de assédio, as testemunhas são notificadas pelo tribunal, de modo a facilitar a obtenção deste meio probatório por parte do trabalhador. No art. 283.º, n.º 8 e 9, prevê-se que a responsabilidade de reparação de danos emergentes, resultantes da prática de assédio, é do empregador, sendo os montantes pagos pela Segurança Social (que fica sub-rogada nos direitos

²⁹ Disponível em <https://rm.coe.int/rap-rcha-prt-17-2022/1680a64e84>.

do trabalhador). Parece estar aqui consagrada a exigência do CEDS de o empregador ser sempre responsabilizado por tais condutas, mesmo que praticadas por terceiros³⁰.

Sem prejuízo de questões levantadas por alguns destes normativos, as quais não nos cabe analisar no presente trabalho, é evidente o esforço do legislador no sentido de fomentar a robustez dos mecanismos de prevenção e, principalmente, de repressão do assédio, reforçando a conformidade em relação à CSE(R).

6. Conclusão

A proteção efetiva contra práticas de assédio sexual e moral no âmbito laboral, enquanto direito à dignidade no trabalho, revela a ligação íntima existente entre os direitos económicos e sociais e os direitos, liberdades e garantias. Os Estados têm de assegurar condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, de modo a garantir, nomeadamente, o direito à integridade física e moral e o direito ao livre desenvolvimento da personalidade dos seus trabalhadores. Tendo isto em conta, à temática do presente trabalho tem sido dada uma importância crescente, o que se comprova pela existência de uma verdadeira tutela multinível da mesma, com o surgimento de novos normativos que visam combater o assédio. De assinalar o contributo do CEDS, através das suas Conclusões, como impulso para a adoção, por parte dos Estados, de medidas eficazes e protetoras dos trabalhadores.

Quanto a Portugal, e apesar do juízo de conformidade emitido pelo Comité em 2014, é visível a tentativa de reforço da tutela a nível legislativo, mas também por parte de entidades nacionais, como a CITE e a ACT, para um aumento da consciencialização social do fenómeno.

Neste sentido, aguardamos pelas próximas Conclusões relativas ao art. 26.º, cuja publicação está prevista para março de 2023, e que revelarão se Portugal se mantém em conformidade com a referida norma.

³⁰ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA não concorda com a solução, afirmando não conceber a responsabilidade do empregador quando o ato é praticado por terceiro, independentemente de “ter atuado atempada e corretamente” (ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “Revisitando o Assédio e o Caminho para o seu Enquadramento no Regime dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2017, p. 312). A autora aponta também para a desconformidade de Portugal em relação às interpretações do CEDS referentes ao art. 26.º. Desde logo, a disparidade da indemnização atribuível ao trabalhador quando seja despedido ilicitamente e quando resolve o contrato invocando justa causa (COSTA, 2017, p. 311). Acrescentamos ainda a questão da impossibilidade de reintegração caso tenha sido forçado a demitir-se, possibilidade que deve ser reconhecida segundo o CEDS. Quanto ao ónus da prova, mantém-se a diferença de regimes consoante o assédio seja ou não discriminatório, pelo que o trabalhador só goza de um regime mais favorável no primeiro caso, o que não é totalmente concordante com o entendimento do CEDS. Sem prejuízo, ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA considera ser possível encontrar no ordenamento jurídico português normas que diminuem a dificuldade probatória sentida por parte do trabalhador (ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “Notas Sobre o Ónus da Prova e Danos Morais no Assédio: Caminhos a Desbravar”, IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho, disponível em https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2017/10/int_ana_costa.pdf).

Referências Bibliográficas

- AA.VV., Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal, 1ª edição, Lisboa, 2016.
- AA.VV., Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal – *Policy Brief*, Lisboa, 2016, disponível em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/PDF/Policy%20Brief%20-%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20e%20Moral%20no%20local%20de%20trabalho%20em%20Portugal.pdf>.
- AA.VV., Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Lisboa, 2016, disponível em http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/Guia_Cite.pdf.
- AA.VV., Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero, Lisboa, 2016, disponível em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/images/PDF/Manual%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20Prevenir%20e%20Combater%20Assedio%20Sexual%20e%20Moral%20no%20Local%20de%20Trabalho.pdf>.
- AA.VV., Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y Alcance del Convenio n.º 190 OIT en el Marco del Trabajo Decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030), coordenação Manuel Correa Carrasco e María Gema Quintero Lima, 2021, disponível em <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/32437>.
- CEDS, Comité Europeu dos Direitos Sociais, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, disponível em <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-ii-iii-iv-en/1680939f80>.
- Costa, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o Assédio e o Caminho para o seu Enquadramento no Regime dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2017, pp. 281–314.
- Costa, Ana Cristina Ribeiro, “Notas sobre o Ónus da Prova e Danos Morais no Assédio: Caminhos a Desbravar”, IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho, conteúdo disponível em https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2017/10/int_ana_costa.pdf.
- Gomes, Júlio, “Algumas Reflexões sobre a Evolução Recente do Conceito Jurídico de Assédio Moral (Laboral)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, N.º 90, 2011, pp. 71–91.

Kollonay-Lehoczky, Csilla, “The Right to Dignity at Work”, in *The European Social Charter and the Employment Relation*, Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann e Stefan Clauwaert (Eds.), Hart Publishing, Oxford, 2017, pp. 439–453.

Lukas, Karin, *The Revised European Charter – An Article by Article Commentary*, Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, 2021.

Prado, Daniel Pérez del, “La Problemática Aplicación de la Carta Social Europea”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 2017, pp. 293–315.

Santos, Pedro Barrambana, *Do Assédio Laboral*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2019.