

Análise ao artigo 26.º da CSE(R)

Art. 26º: 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”.*

Sob o manto do *direito à dignidade no trabalho*, o preceito, surgido apenas com a Revisão deste Tratado internacional, tutela os direitos dos trabalhadores em matéria de assédio sexual e moral.

A este propósito, o Comité assumiu que não há necessidade de referência expressa ao assédio se a legislação permitir uma proteção efetiva contra várias formas de discriminação¹. Aquele órgão tem revelado preocupação com a tutela de todos os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, independentemente da natureza do respetivo vínculo, bem como a necessidade de a legislação prever a faculdade de os trabalhadores reclamarem da violação dos seus direitos, solicitarem compensação por tal violação e o direito a não serem discriminado por terem perseguido o respeito destes direitos².

¹ Nas conclusões de 2005, Declaração de Interpretação do art. 26º n.º 1, o Comité asseverou que o assédio sexual é uma violação da igualdade de tratamento.

² Conclusões 2003 Eslovénia.

Conclui o Comité no sentido de que a proteção efetiva do trabalhador impõe o estabelecimento de mecanismos como a inversão do ónus da prova³, sendo que nas conclusões de 2010 referentes a Portugal, o Comité solicitou **informação** sobre esta matéria. Tendo-lhe sido respondido pelas autoridades nacionais que a inversão do ónus da prova apenas existe quando o assédio for discriminatório, o Comité solicitou, nas conclusões de 2014, esclarecimentos sobre se, à luz da jurisprudência, na prática, o assédio é mais frequentemente considerado no enquadramento da discriminação ou não.

Ainda nas conclusões de 2014, o Comité veio dizer que aplaude as iniciativas das instituições nacionais nesta matéria, mas solicitou **informação** sobre o resultado das mesmas, bem como informação sobre medidas tomadas em cooperação com parceiros sociais para prevenir o assédio nos locais de trabalho. Relativamente às medidas tomadas em relação ao assédio, o Comité reconheceu a existência de mecanismos ao dispor do trabalhador, mas entende que na prática muito poucos casos chegam a tribunal, portanto quer ser atualizado nesta matéria e sobre as medidas tomadas no sentido de facilitar e aumentar as queixas. Solicitou, ainda, informação sobre quais as compensações efetivamente pagas em casos de assédio, mais questionando sobre um trabalhador pode obter compensação ou reintegração quando tiver sido forçado a sair devido a assédio.

Apesar das informações solicitadas, o Comité concluiu pela **conformidade** da legislação e práticas nacionais ao artigo 26º da CSE.

³ Conclusões 2003 Eslovénia.