



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O art. 26.º da CSER: o Direito à Dignidade no Trabalho

*A (Des)Conformidade da situação em
Portugal com o art. 26.º da CSER*

Seminário: A Proteção
Multinível dos Direitos
Fundamentais Sociais

Leonor Garrido Norton Mexêdo

340121207

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Abril, 2026

Índice

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	I
I- INTRODUÇÃO.....	1
II- UM PERCURSO PELO ART. 26.º DA CSER	2
A) O PONTO DE PARTIDA: A DIGNIDADE NO TRABALHO	2
B) À PROCURA DE UMA DEFINIÇÃO: ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	4
C) AS COORDENADAS DA NORMA: O ÂMBITO DE APLICAÇÃO	5
D) UMA ÚLTIMA PARAGEM: A CONCRETIZAÇÃO DA TUTELA.....	7
III- ANÁLISE DAS CONCLUSÕES DO CEDS	10
IV- APRECIÇÃO AUTÓNOMA DA CONFORMIDADE	16
A) O ÓNUS DA PROVA.....	16
B) A REPARAÇÃO.....	19
V- CONCLUSÃO	22
BIBLIOGRAFIA	24

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

al./als. – Alínea/Alíneas

art./arts. – Artigo/Artigos

CC – Código Civil

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos Humanos

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CITE – Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego

coord. – Coordenação (de)

CPT – Código de Processo do Trabalho

CSE – Carta Social Europeia

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho

nº- Número

pp./p. – páginas/página

RCTFP – Regime e Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

I- Introdução

A Carta Social Europeia (CSE), enquanto instrumento internacional regional de proteção dos Direitos Sociais, não surge por mero acaso. É adotada em 1961, no seio do Conselho da Europa, num momento em que já se tornara inegável que, apesar de os direitos sociais encontrarem, de certa forma, algum reflexo em certos instrumentos de Direito Internacional já existentes, entre estes a CEDH, a sua proteção permanecia fragmentada, incompleta e claramente insuficiente¹. É precisamente neste cenário que a CSE se afirma, assumindo a função de acompanhar e complementar a CEDH, colmatando a reduzida projeção dos direitos sociais neste documento normativo. Tal como indica CATARINA SANTOS BOTELHO, “o silêncio ou, se se preferir, a pouca ressonância da CEDH quanto aos direitos sociais acabou por ser compensado pela CSE²”. Ainda que a versão originária da CSE revelasse já um corpo normativo amplo e exigente, tal não impediu que viesse a ser objeto de sucessivas alterações. Nesse contexto, em 1996, surge a Carta Social Europeia Revista (CSER), que reúne, num único documento, os direitos sociais já consagrados no texto original da CSE de 1961, aqueles introduzidos pelo Protocolo Adicional de 1988, e ainda novos direitos. Portugal ratificou a CSER em 2002³. Um dos novos direitos consagrados pela CSER é o “Direito à dignidade no trabalho”, previsto no art. 26.º. É precisamente sobre este artigo que incide o presente trabalho, o qual se organiza em três momentos principais. Num primeiro momento, iremos percorrer a própria norma, isto é analisar, a fundo, o art. 26.º. De seguida, iremos debruçar-nos sobre as conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS), de modo a apurar se este órgão tem entendido que Portugal se encontra em conformidade ou desconformidade com o art. 26.º, bem como compreender as razões subjacentes à posição por si assumida nas conclusões mais recentes. Por fim, iremos realizar uma apreciação autónoma da conformidade da situação portuguesa com o art. 26.º, como se sobre nós recaísse a tarefa de formular tal juízo, com vista à construção de uma posição própria, a qual será posteriormente confrontada com o entendimento do CEDS. O que acabámos de enunciar corresponde, contudo, apenas aos contornos gerais do trabalho, o seu “esqueleto”. Será, assim, ao longo da exposição que se explicará, de forma mais

¹ CARVALHO, Raquel, “Os mecanismos de monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: o sistema de relatórios e o sistema de reclamações coletivas”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 2017, Vol. 7, p. 45.

² BOTELHO, Catarina Santos, *Os Direitos Sociais em tempos de crise ou revisitar as normas programáticas*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 231. O que se explica pelo facto de o Conselho da Europa ter optado, de forma aparentemente estratégica, numa fase inicial, pela adoção de um instrumento mais consensual (a CEDH), avançando apenas posteriormente, de forma mais ambiciosa, para um reforço da proteção jusfundamental (através da CSE). (BOTELHO, Catarina Santos, *op. cit.*, p. 232).

³ CARVALHO, Raquel, *op. cit.*, p. 46.

aprofundada, o que se pretende fazer em cada parte do trabalho, tornando-se progressivamente mais perceptível a forma como as diferentes partes se articulam entre si.

II- Um percurso pelo art. 26.º da CSER

a) O ponto de partida: a dignidade no trabalho

Antes de avançarmos para qualquer outra análise, impõe-se uma primeira paragem: tentar compreender o próprio artigo. Este momento do trabalho marca, por isso, o início de um breve percurso pelo art. 26.º, que consagra o “Direito à dignidade no trabalho”. Trata-se de “entrar” na norma, percorrê-la passo a passo e tentar perceber o que o artigo realmente pretende proteger, até onde se estende a sua tutela, e como esta é concretizada, na prática, sendo este o “itinerário” da nossa análise. Só depois de percorrido este trajeto, que tem como “destino final” uma compreensão mais aprofundada da norma, será possível avançar para a etapa seguinte do nosso trabalho. O ponto de partida para esta compreensão do artigo traduz-se, assim, numa pergunta fundamental: “O que pretende o art. 26.º CSER tutelar?”. À primeira vista a resposta parece simples, sendo que a própria epígrafe da norma parece, logo, oferecer uma resposta imediata: a “dignidade no trabalho”. Deste modo, o bem jurídico que se encontra aqui protegido é a dignidade. Não a dignidade humana em abstrato, mas antes a dignidade do trabalhador no contexto da relação laboral, isto é a forma como a dignidade da pessoa se projeta e afirma no espaço do trabalho.

Vamos aprofundar um pouco esta ideia de dignidade. A verdade é que “a dignidade” é um valor inerente e intrínseco ao ser humano, o que implica que toda e qualquer pessoa a possui, independentemente das circunstâncias, unicamente por ser humana (não se trata de um privilégio adquirido, mas é, sim, algo, inerente a todos). Assim, por decorrer diretamente da própria condição humana, a dignidade afirma-se como um valor supralegal, constituindo o próprio fundamento dos direitos humanos⁴. “A dignidade humana é o valor fundamental e, de facto, o núcleo do direito europeu positivo em matéria de direitos humanos⁵”, desempenhando, em termos práticos, um papel orientador na interpretação dos direitos e na compreensão do seu respetivo sentido e alcance⁶. Importa, no entanto, salientar que no domínio específico dos direitos sociais, ao abrigo da CSER, a dignidade adquire, ainda, uma configuração diversa, na

⁴ AÇIMUZ, Bige/ AKBULUT, Olgun, “The Values Underlying the European Social Charter”, in *The European Social Charter: A Commentary*, Volume 1, Leiden: Brill Nijhoff, 2022, p. 273.

⁵ Decision on the merits: International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. France, Collective Complaint No. 14/2003, § 31. (Tradução da nossa responsabilidade).

⁶ AÇIMUZ, Bige/ AKBULUT, Olgun, *op. cit.*, p. 273.

medida em que ocupa um lugar de destaque, ao atuar também como “critério” de referência na apreciação da conformidade dos Estados com os diversos direitos previstos neste instrumento. Acresce que, neste contexto, a dignidade assume igualmente uma função determinante na concretização destes direitos⁷. Porém, o direito consagrado no art. 26.º da CSER distingue-se dos demais nela consagrados, por assumir a dignidade como núcleo da sua tutela, visando assegurar a sua proteção direta num domínio particularmente sensível: o das relações laborais. Embora a ideia de dignidade não surja exclusivamente no contexto laboral, neste domínio assume uma relevância particularmente intensa. Tal explica-se, em grande medida, pela assimetria existente, “tanto fáctica como jurídica, que marca a posição relativa dos sujeitos de uma relação laboral⁸”. O trabalhador encontra-se, desta forma, numa situação de especial vulnerabilidade, o que o torna mais suscetível a possíveis violações dos seus direitos⁹. De acrescentar, que a dignidade do trabalhador não pode ser sacrificada pela lógica da “(...) subordinação jurídico-organizativa do trabalhador nem pelas exigências da produção e do mercado (...)”, enquanto valor que não é passível de “mercantilização”. É neste contexto que se compreende a autonomização do “direito à dignidade no trabalho” na CSER, enquanto projeção, no âmbito das relações laborais, do direito à dignidade humana¹¹.

Voltando à pergunta inicialmente colocada, a nossa “missão” parece já cumprida: identificámos o que a norma protege, a dignidade no trabalho. Contudo, esta constatação não pode encerrar ainda a nossa análise, pois, embora tenhamos já identificado o bem jurídico protegido, falta ainda delimitar o objeto de tutela. Importa, assim, questionar se o art. 26.º assegura uma proteção “ampla” da dignidade no trabalho ou se circunscreve essa tutela a manifestações específicas da sua violação. A disposição não oferece uma definição expressa de dignidade, nem tal clarificação resulta do Relatório Explicativo da CSER ou da prática do próprio Comité, permanecendo este conceito relativamente aberto¹². Ainda assim, a leitura da norma revela que o conteúdo do direito à dignidade previsto na CSER é restrito, não garantindo “integralmente os ‘direitos de personalidade’ dos trabalhadores¹³”. Assim, a norma concretiza

⁷ TÓTH, Mariann Arany, “The Right to Dignity at Work: Reflections on Article 26 of the Revised European Social Charter”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2008, Vol. n.º 29, p. 280 e 281.

⁸ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Edições Almedina, Coimbra, 2024, p. 11.

⁹ AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, “The Right to Dignity at Work”, in *The European Social Charter: A Commentary*, Volume 4, Part II, Leiden: Brill Nijhoff, 2025, p. 127.

¹⁰ PÉREZ, José Luís Monereo/ BERNAT, Juan Antonio Fernández, “Derecho a la Dignidad en el Trabajo: Artículo 26 de la Carta Social Europea”, in *La Garantía Multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, Editorial Comares, S.L. Granada, 2017, p. 866. (Tradução da nossa responsabilidade).

¹¹ PÉREZ, José Luís Monereo/ BERNAT, Juan Antonio Fernández, *op. cit.*, p. 866.

¹² TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 292.

¹³ TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 291.

o conteúdo material da sua proteção através da referência a duas formas específicas de atentado à dignidade no trabalho: o assédio sexual (art. 26.º, n.º 1); outras formas de assédio (art. 26.º, n.º 2 CSER) que iremos, para efeitos deste trabalho, englobar num conceito único de “assédio moral” ou “*mobbing*”. Temos aqui como que um “afunilamento” da tutela conferida pelo artigo, que oferece proteção apenas contra o assédio sexual e moral no trabalho. Desta forma, verificamos que a CSER tem como objetivo destacar estes “dois tipos distintos de violação de direitos humanos, conectados pela ideia de ‘dignidade¹⁴’”, impedindo, deste modo, que o conceito de dignidade seja compreendido e interpretado de forma demasiado abrangente.

b) À procura de uma definição: assédio sexual e moral

Identificadas estas duas manifestações específicas de ofensa à dignidade no trabalho, assédio sexual e moral, importa agora clarificar o significado destes conceitos. Quanto ao assédio sexual, a verdade é que a CSER não apresenta uma definição deste conceito, sendo possível encontrar apenas uma formulação sucinta no Relatório Explicativo relativo à CSER, que o define como uma “conduta indesejada de natureza sexual, ou outra conduta baseada no sexo que afete a dignidade dos trabalhadores, incluindo comportamentos de superiores e colegas¹⁵”. A mesma linha de entendimento é adotada pelo CEDS, que estrutura a noção de assédio sexual a partir do conceito de dignidade humana, assumindo-o como eixo central da sua construção¹⁶. Contudo, importa problematizar o alcance das expressões “conduta de natureza sexual” ou “conduta baseada no sexo”, cuja amplitude pode gerar incerteza interpretativa. Desta forma, o CEDS destacou que o art. 26.º, n.º 1 abrange um leque muito amplo de condutas que, não sendo “bem-vindas” pela vítima, podem constituir assédio. No entanto, este ficou-se por uma formulação genérica, optando por não aprofundar o conteúdo das expressões, deixando por concretizar quais as manifestações específicas que poderiam configurar estes comportamentos indesejados. Ainda assim, poder-se-á sustentar que estes abrangem, designadamente, “(...) atos físicos, palavras ou gestos com conotação sexual, e qualquer exibição de material sexualmente ofensivo¹⁷”. Deste modo, concluímos que não houve uma efetiva densificação dos elementos constitutivos do assédio sexual, o que se traduz na ausência de orientações claras para a aplicação da disposição e que sustenta a crítica de determinada doutrina de que esta “inação” compromete a própria operacionalização da norma (art. 26.º, n.º 1). A falta de um conceito

¹⁴ KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, “The Right to Dignity at Work”, in *The European Social Charter and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford, 2017, p. 440.

¹⁵ Explanatory Report to the European Social Charter, p. 11. (Tradução da nossa responsabilidade).

¹⁶ CEDS, Conclusões 2014, Turquia. Outras Conclusões: CEDS, Conclusões, 2005, Moldávia; Conclusões 2007, Bélgica; Conclusões 2014, Geórgia; Conclusões 2014, Suécia. Consultadas em: [HUDOC-ESC](https://hudoc-esc.ohchr.org/).

¹⁷ KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, *op. cit.*, p. 445. (Tradução da nossa responsabilidade).

abrangente, estruturado, completo, pode dificultar o escrutínio rigoroso sobre se os Estados estão, ou não, a cumprir as obrigações que decorrem do art. 26.º, n. º1 CSER¹⁸.

Relativamente ao que é normalmente designado de assédio moral ou *mobbing*, deparamo-nos com uma realidade distinta, uma vez que a própria CSER avança com uma definição de assédio moral. O próprio Relatório Explicativo vem-nos confirmar isto mesmo, esclarecendo, ainda, como se “contruiu” esta definição. Trata-se do produto de legislações nacionais, que já regulavam esta matéria, e abrange, assim, “atos reiterados, censuráveis ou manifestamente hostis e ofensivos (...) que afetem a dignidade do trabalhador no local de trabalho ou em conexão com o trabalho¹⁹”. O Relatório apresenta, ainda, dois exemplos de situações que se encontrariam abrangidas por este artigo, abstendo-se, contudo, de apresentar uma lista taxativa de formas de vitimização, o que se revela compreensível, dado que seria praticamente impossível antecipar todas as formas de atentado à dignidade no trabalho. Além disso, uma listagem exaustiva correria o risco de excluir comportamentos igualmente lesivos da dignidade do trabalhador, sobretudo aqueles mais subtis ou difíceis de enquadrar em categorias rígidas. Deste modo, concordamos com o que indica MARIANN TÓTH: “devido à redação do artigo 26.º, n. º2 da Carta Revista, esta disposição abrange realidades heterogêneas que não podem ser enumeradas de forma exaustiva²⁰”. Esta figura do “assédio moral” também não foi objeto de uma verdadeira delimitação clara e precisa por parte do CEDS, que veio somente adicionar que apenas se consideram relevantes condutas que assumam natureza humilhante²¹. Assim, o que verdadeiramente conseguimos concluir desta exposição é que, de facto, as formas de vitimização podem diferir consoante o Estado em causa²². Acresce que o art. 26.º, n. º2 parece articular duas modalidades de violação da dignidade no trabalho, o assédio, enquanto forma de discriminação assente em motivos específicos, e o *bullying*, que pode ocorrer por qualquer motivo. Ambas as categorias são praticamente idênticas, nas formas que podem assumir, diferenciando-se apenas pelo alcance dos fundamentos que as justificam²³.

c) As Coordenadas da norma: o âmbito de aplicação

Não obstante termos já identificado o bem jurídico protegido e delimitado o objeto da tutela conferida pelo art. 26.º, a nossa análise da norma não se encontra ainda concluída. O percurso

¹⁸ TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 302.

¹⁹ Explanatory Report to the European Social Charter, p. 11. (Tradução da nossa responsabilidade).

²⁰ TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 307. (Tradução da nossa responsabilidade).

²¹ CEDS, Conclusões 2005, Moldávia. Consultadas em: [HUDOC-ESC](http://hudoc-esc.coe.int).

²² AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, *op. cit.*, p. 139.

²³ KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, *op. cit.*, p. 450.

que iniciámos está longe de terminado, tornando-se agora necessário identificar as “coordenadas” da norma, que nos permitirão delimitar o seu âmbito de aplicação. Coloca-se, então, aqui uma nova questão: “Em que contexto opera a tutela da dignidade no trabalho e quem se encontra abrangido por esta proteção?”. Primeiramente, apesar da CSER consagrar, no art. 26.º, como já vimos, o direito à dignidade “no trabalho”, o seu Relatório Explicativo esclarece que a norma visa assegurar a dignidade dos trabalhadores não apenas “no trabalho”, mas também em situações que se encontrem “em conexão com o trabalho”. Mas o que é que isto quer dizer? A verdade é que não nos é fornecida nenhuma definição expressa destas expressões. Ainda assim, de uma interpretação literal da norma resulta que a proteção não se limita ao momento da prestação laboral propriamente dita e ao ato de trabalhar em si, abrangendo também “(...) as circunstâncias relacionadas com todos os direitos e deveres no trabalho²⁴”. No entanto, em 2022, o Comité veio suprir esta indeterminação, esclarecendo que o art. 26.º se aplica a situações ocorridas em todos os locais e circunstâncias relacionadas com o trabalho, o que engloba o local de trabalho habitual, situações de trabalho remoto ou prestação de atividade nas instalações ou residência de clientes, bem como a participação em atividades relacionadas com o trabalho (como “conferências, formações, viagens profissionais ou eventos corporativos e sociais ligados à atividade laboral²⁵”). O Comité veio, ainda, acrescentar que a proteção prevista no artigo se estende igualmente a situações de assédio online (espaço digital).

Importa agora atender a outra “coordenada” relevante: o “Quem”. À partida, parece evidente que o art. 26.º CSER protege os trabalhadores subordinados, independentemente do *nomen juris* dado ao contrato pelas partes, já que a própria disposição se refere genericamente a “trabalhadores”. Além disso, este artigo aplica-se a “todos os trabalhadores”, o que engloba tanto os do setor privado como público. Porém, verificamos aqui, novamente, que há uma ausência de uma definição de “trabalhador”, o que deixa este conceito em aberto e suscetível de ser interpretado de forma flexível. Deste modo, torna-se inevitável questionar: “São apenas os trabalhadores subordinados do empregador que se encontram protegidos por esta norma?”. É nesta incerteza relativa à proteção de outras pessoas que atua o CEDS, que acaba por concretizar o conceito de “trabalhador” no contexto da responsabilidade dos empregadores, relativamente ao assédio²⁶. Desta forma, de acordo com o Comité deve ser possível imputar a responsabilidade ao empregador aquando da ocorrência de situações de assédio, tanto no próprio local de trabalho como em instalações e espaços cuja gestão ou controlo lhe digam

²⁴ TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 292. (Tradução da nossa responsabilidade).

²⁵ Statement of interpretation on online harassment related work, Article 26. (Tradução da nossa responsabilidade).

²⁶ TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 293.

respeito, ainda que tais condutas assediadas envolvam pessoas externas à relação laboral, quer como vítimas, quer como autores²⁷. Desta forma, percebemos que o âmbito de proteção da norma se estende a trabalhadores não subordinados (como os trabalhadores independentes), que se encontrem a prestar serviços a essa entidade empregadora. Amplia-se, assim o significado de “trabalhador” protegido pela norma. De acrescentar, que a responsabilidade do empregador se deve poder ainda estender a “terceiros”: clientes, pessoas que visitam as instalações da empresa, entre outros, vítimas de assédio, nas condições já explicitadas²⁸.

d) Uma última paragem: a concretização da tutela

Percorridas todas estas etapas do nosso “itinerário”, aproxima-se o momento de realizar uma última paragem. Emerge, assim, uma questão estruturante: “De que modo é que o art. 26.º CSER concretiza a tutela da dignidade no trabalho?”. A resposta parece encontrar-se, desde logo, na própria norma. Com efeito, o art. 26.º faz recair sobre os Estados Partes certas obrigações positivas, através das quais se procura assegurar a proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual e moral, formas específicas de violação dessa dignidade. É precisamente a partir da leitura do texto da disposição que conseguimos identificar duas obrigações de carácter abrangente: a obrigação de prevenção e a obrigação de proteção (dever de “promover a sensibilização, a informação e a prevenção” e “tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores”). Mas como indica MARIANN TÓTH “Estas são obrigações complexas, formuladas em termos vagos²⁹”. Surge, então, um obstáculo a ultrapassar: entender em que consistem, concretamente, estas obrigações. É neste momento que o Comité entra em ação, uma vez que é através das suas conclusões que conseguimos densificar estas obrigações.

Começando pela obrigação de prevenção, é exigido aos Estados que, sem descurar o cumprimento simultâneo do seu dever de proteção, adotem medidas preventivas adequadas de forma a evitar a proliferação de situações de assédio (sexual e moral). Entre estas: “(...) campanhas de informação, sensibilização e prevenção (...)”³⁰. Conseguimos, assim, perceber que este dever consiste, antes de mais, numa tentativa de promover mudanças de comportamento, através da educação. Porém, há que sublinhar que esta “educação preventiva” deve expandir o seu “raio de ação”, não instruindo apenas os sujeitos que se possam encontrar

²⁷ LUKAS, Karin, *The Revised European Charter - An Article by Article Commentary*, Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, 2021, p. 302.

²⁸ AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, *op. cit.*, p. 136 e 137.

²⁹ TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 294. (Tradução da nossa responsabilidade).

³⁰ AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, *op. cit.*, p. 134.

diretamente envolvidos (vítimas e agressores).³¹ Contudo, estas campanhas ou programas de sensibilização que acabam por ter esta finalidade educativa, destinam-se, principalmente, a orientar e aconselhar os trabalhadores proporcionando-lhes conhecimentos essenciais sobre os comportamentos problemáticos que podem surgir em contexto laboral e esclarecendo quais os mecanismos disponíveis para os enfrentar de forma eficaz³². No que respeita a estas atividades de sensibilização, informação e prevenção, há que sublinhar que o CEDS se tem centrado na atuação “(...) dos sindicatos, agências regionais, comissões de saúde e segurança, ONGs, Governos e empregadores³³”. Colocando os empregadores no centro da análise, a verdade é que vários Estados, de forma a cumprir esta obrigação, lhes têm atribuído um papel estruturante na prevenção do assédio, impondo-lhes o dever de “(...) desenvolver, implementar e divulgar um sistema interno de prevenção do assédio (...)”³⁴ que, aliado a mecanismos ágeis de resposta a estes comportamentos assediadores, acaba por reforçar a confiança dos trabalhadores no sistema, incentivando a sua utilização, enquanto exerce um efeito dissuasor sobre potenciais infratores. Paralelamente, permite ao empregador identificar e detetar precocemente estes comportamentos desviantes, criando condições para uma atuação imediata.

Falta-nos, porém, analisar a obrigação de proteção, uma vez que estas duas obrigações estão completamente interligadas, não podendo ser encaradas como alternativas. Assim, concordamos com a autora CSILLA KOLLONAY-LEHOCZKY, que parece vir indicar que a prevenção e proteção não configuram dimensões autónomas, mas, sim, vetores que operam em estreita interdependência. O seu funcionamento articulado gera, assim, uma “sinergia³⁵” na qual uma prevenção eficaz, que passa pela sensibilização, otimiza a eficiência dos mecanismos legais de tutela existentes. Simultaneamente, um cumprimento efetivo da lei exerce uma função preventiva, devido ao seu impacto dissuasor. Relativamente à obrigação de proteção, porém, a nosso ver, esta, em comparação com a de prevenção, revela contornos mais indeterminados, suscitando maiores dificuldades quanto à sua densificação. Assim, quando olhamos para o texto do art, 26.º CSER surgem dúvidas quanto ao significado e extensão deste dever de “tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos”. Contudo, o que conseguimos retirar desta expressão é que, de facto, os Estados dispõem de uma certa flexibilidade quanto aos meios de concretização desta obrigação, assumida ao abrigo da CSER,

³¹KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, *op. cit.*, p. 447.

³²TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 304.

³³TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 303. (Tradução da nossa responsabilidade).

³⁴KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, *op. cit.*, p. 448. (Tradução da nossa responsabilidade).

³⁵KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, *op. cit.*, p.447. (Tradução da nossa responsabilidade).

o que não quer dizer que apresentem uma espécie de liberdade ilimitada. Deste modo, o CEDS tem vindo, através das suas conclusões, a estabelecer os parâmetros mínimos exigíveis para assegurar uma proteção efetiva contra o assédio, aos quais os Estados se encontrarão vinculados, concretizando, assim, a obrigação de proteção. Consequentemente, importa compreender em que se traduz esta obrigação. Os Estados encontram-se obrigados a assegurar a mobilização de todos os instrumentos legais previstos para enfrentar situações de discriminação. Tal implica, designadamente, a previsão da responsabilidade do empregador (que já explorámos supra, quando analisámos o âmbito subjetivo da norma), a possibilidade de recurso aos tribunais, a inversão do ónus da prova, bem como a existência de sanções e mecanismos adequados de reparação³⁶. Quanto ao ónus da prova, e para melhor precisarmos o sentido da exigência formulada pelo Comité, o que este reclama, explicitamente, é uma certa “deslocação³⁷” do ónus da prova “permitindo ao juiz que se pronuncie favoravelmente à vítima com base em elementos presuntivos suficientes e na sua íntima convicção³⁸”. Uma tal formulação parece, assim, apontar para a necessidade de “algum tipo de inversão do ónus da prova³⁹”. Para além desta exigência probatória, o Comité sublinha igualmente a necessidade dos trabalhadores de disporem de *effective legal remedies*. Este conceito de *remedies* é um conceito amplo e que não é de fácil compreensão. Ainda assim, o CEDS quando impõe a sua existência parece referir-se à presença, num ordenamento, de mecanismos jurídicos efetivos que permitam ao trabalhador reagir a situações de assédio, fazer cessar a conduta assediante e obter uma reparação adequada pelos danos sofridos. Tal implica, em particular, que as vítimas através destes mecanismos (partindo sempre do pressuposto de que, em última instância, existe acesso a um mecanismo jurisdicional efetivo) consigam beneficiar de uma compensação pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo essa compensação assumir um montante suficiente para reparar tais danos e desempenhar, simultaneamente, uma função dissuasora. Deve ainda ser assegurada a possibilidade de reintegração do trabalhador, acompanhada da correspondente compensação, aquando de um despedimento ilícito ou no caso do trabalhador ter sido “empurrado” a denunciar ou resolver o contrato de trabalho, por motivos relacionados com o assédio⁴⁰.

³⁶ KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, *op. cit.*, p. 447.

³⁷ AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, *op. cit.*, p. 136.

³⁸ 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*, Lisboa, Portugal, 18 outubro, 2017, p. 12. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/1db8d4db-5817-4b6e-a92f-3cf4d80b1c90>.

³⁹ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Notas sobre o ónus da prova...”, *cit.*, p. 12.

⁴⁰ KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, *op. cit.*, p. 448 e 449.

À medida que nos aproximamos do final desta análise, subsiste ainda uma questão por esclarecer. Estão os Estados obrigados a aprovar legislação específica relativa ao assédio, de forma a cumprir o art. 26.º CSER? A resposta é simples, “Não”. Não será indispensável que os Estados adotem legislação própria dedicada a esta temática. Porém, esta conclusão depende de uma condição essencial: o ordenamento jurídico, tal como se encontra estruturado, através de normas já existentes, ou que venham a ser adotadas posteriormente, deve assegurar uma proteção efetiva dos trabalhadores contra tais condutas assediantes. A natureza de tais normas pouco releva⁴¹. No entanto, uma corrente minoritária, realizando uma interpretação que se pode dizer mais literal do texto do Apêndice da CSER, que indica que o referido artigo não obriga as Partes a adotar legislação, sustenta que mesmo não existindo normas que consigam proteger os trabalhadores do assédio, não há qualquer dever do Estado de resolver tal omissão, através de criação legislativa⁴². Contudo, concordamos com a interpretação do CEDS, que é a única que, a nosso ver, se encontra alinhada com a finalidade do art. 26.º CSER. Assim, entendemos que o art. 26.º impõe que os trabalhadores usufruam de uma proteção efetiva contra o assédio, assegurada por normas internas. Sublinhamos: uma proteção *efetiva*. Deste modo, é importante acrescentar que a proteção só se revela plenamente efetiva se a interpretação adotada pelos tribunais nacionais assegurar uma correta aplicação da lei na prática⁴³.

III- Análise das Conclusões do CEDS⁴⁴

Concluído este percurso pelo art. 26.º CSER, realizado com o propósito de compreender esta disposição e que culminou, propositadamente, na identificação e densificação das obrigações impostas aos Estados, ao abrigo desta mesma norma, encontram-se reunidas as condições para avançar para uma segunda fase do nosso trabalho. Neste momento questionamos: “Tem a situação em Portugal sido considerada conforme ao art. 26.º CSER?”. A resposta a esta questão parece encontrar-se, naturalmente, nas conclusões do CEDS, órgão responsável precisamente por formular o respetivo juízo de conformidade ou desconformidade. Torna-se, por isso, necessário recorrer às conclusões, existentes dos anos de 2010, 2014 e 2022, de forma a entender se o Comité tem considerado que Portugal se encontra em cumprimento do art. 26.º da CSER. Por razões de clareza expositiva, antecipamos, desde já, o sentido das decisões finais

⁴¹ AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, *op. cit.*, p. 135.

⁴² TÓTH, Mariann Arany, *op. cit.*, p. 296.

⁴³ AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, *op. cit.*, p. 135 e 136.

⁴⁴ CEDS, Conclusões 2010, 2014 e 2022, Portugal, Artigo 26-1 e 26-2; Consultadas em: [https://hudoc.esc.coe.int/#{?%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],%22escarticle%22:\[%2226-00-163%22,%2226-01-163%22,%2226-02-163%22\],%22escstateparty%22:\[%22PRT%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/#{?%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escarticle%22:[%2226-00-163%22,%2226-01-163%22,%2226-02-163%22],%22escstateparty%22:[%22PRT%22]})

do Comité, ao longo dos anos: com exceção das conclusões de 2010, nas quais o Comité se absteve de se pronunciar por insuficiência de informação, tanto nas conclusões de 2014 como nas mais recentes de 2022 foi formulado um juízo de conformidade. Contudo, ao revelar desde já este desfecho, limitámo-nos a indicar o “ponto de chegada”. Impõe-se agora recuar e examinar o conteúdo destas conclusões de forma a compreender o que conduziu o Comité a tal juízo. Para o efeito, importa ter presente que para chegar a esta decisão de conformidade ou desconformidade com o art. 26.º, o Comité examina habitualmente determinados aspetos (prevenção; responsabilidade dos empregadores e existência de mecanismos jurídicos efetivos; ónus da prova; reparação ou danos), através dos quais procura aferir se os Estados asseguram, na prática, o cumprimento das obrigações de prevenção e proteção decorrentes da disposição, tal como por si concretizadas. A análise das conclusões que se segue, não será realizada segundo uma ordem cronológica, examinando separadamente as conclusões de cada ano, mas antes organizada em torno destes mesmos aspetos, centrando-nos nas observações e questões formuladas em 2014 e 2022. Isto porque as conclusões de 2010 se limitam essencialmente a explicitar e precisar o conteúdo das obrigações decorrentes da disposição (exercício que acabámos de realizar na análise do art. 26.º) e a formular pedidos de informação, sem proceder a uma análise da legislação e das práticas nacionais, devido à escassez de informação do relatório apresentado por Portugal. Passemos, então à análise, tendo sempre presente as exigências já expostas no capítulo anterior, sendo que cada parâmetro corresponde à verificação de uma dessas exigências.

Primeiramente, no plano da *prevenção*, o Comité observou, nas conclusões de 2014, a inclusão de iniciativas de sensibilização e informação no âmbito do Quarto Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, de 2011-2013, destinadas a reforçar o combate ao assédio no local de trabalho. Assinalou, igualmente, a elaboração, pela CITE, em colaboração com outras instituições nacionais, de um guia informativo dirigido a empregadores e trabalhadores, concebido para apoiar a compreensão, prevenção e combate destes comportamentos assediantes. Já nas conclusões de 2022, o CEDS tomou sobretudo nota das alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, que veio reforçar o quadro de prevenção do assédio laboral, designadamente através da obrigatoriedade da adoção pelas empresas com sete ou mais trabalhadores de códigos de boa conduta (art. 127.º, n.º 1, al. k) CT)⁴⁵. Assinalou, ainda, que o

⁴⁵ No entanto, o atual dever imposto à entidade empregadora de adotar códigos de boa conduta e, cuja violação configura uma contraordenação grave, nos termos do art. 127.º, n.º 7 CT, tem suscitado posições divergentes na doutrina. Enquanto parte da doutrina encara positivamente esta “inovação”, introduzida em 2017 no CT, por considerar que a mesma contribui para fortalecer a prevenção do assédio laboral (de acrescentar, que determinados

art. 4.º desta mesma lei, impõe à ACT e à Inspeção Geral de Finanças a disponibilização de endereços eletrónicos para a receção de denúncias de situações de assédio, bem como a divulgação de informação, online, relativa à identificação de práticas de assédio e às medidas destinadas à sua prevenção, combate e reação.

Relativamente à *responsabilidade dos empregadores e existência de mecanismos jurídicos efetivos*, nas conclusões de 2014, o CEDS registou que o CT consagra, no art. 29.º, a proibição do assédio em geral, cuja violação configura uma contraordenação muito grave, podendo ainda assumir relevância penal, em certos casos (art. 163.º e 153.º CP). Salientou, também, que a vítima de assédio pode recorrer a diferentes mecanismos (pode, por exemplo, apresentar queixa ao empregador; apresentar uma denúncia da situação junto da ACT; ou mesmo intentar uma ação judicial com o objetivo de obter uma indemnização). O Comité descobriu, porém, que muitos poucos casos chegam, efetivamente, aos Tribunais, solicitando, por isso, informação sobre as medidas adotadas com o intuito de incentivar e facilitar a denúncia destes casos. Quanto à possibilidade de responsabilizar o empregador por situações de assédio que envolvam “terceiros”, o CEDS verificou que, uma vez que o poder disciplinar do empregador se limita aos seus trabalhadores, este apenas responde pelos seus próprios atos e por aqueles de que tenha tomado conhecimento e perante os quais permaneça inerte. Na sequência desta constatação, dirigiram-se duas questões ao Estado português: se o empregador pode ser responsabilizado quando alguém sob a sua autoridade assedia outrem, em instalações sob a sua responsabilidade, e se essa responsabilidade se verifica quando não adota medidas para proteger um dos seus trabalhadores de comportamentos assediantes praticados por “terceiros” em contexto laboral. Nas conclusões de 2022, o Comité apreciou a resposta vertida no relatório nacional, onde se indicou que, caso o empregador tome conhecimento de uma violação de deveres previstos no art. 128.º CT, pode iniciar um procedimento disciplinar, nos termos do art. 328.º e ss CT, sendo um desses deveres tratar com respeito e urbanidade, não só os superiores e outros colegas, mas, também, “pessoas que se relacionem com a empresa” (art. 128.º, n.º1, al. a) CT). De acrescentar, que embora o empregador não detenha poder disciplinar sobre estes “terceiros”, mantém o dever de assegurar boas condições de trabalho, tanto físicas como morais (art. 127.º, al. c) CT),

autores entendem que esta obrigação não deveria ficar dependente do número de trabalhadores da empresa, antes impondo-se a todas as entidades empregadoras) (NAMORA, Nuno Cerejeira, *Assédio Laboral: O Combate*, Edições Almedina, Coimbra, 2025, p. 139); outros autores, qualificam este dever como desproporcionado e de difícil justificação, sobretudo no universo das micro e pequenas empresas, sustentando que a finalidade primordial da disposição poderia ter sido alcançada, por outros meios menos onerosos e mais eficazes. (RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2021, 8.ª Edição, p. 209).

pelo que a omissão de medidas para prevenir ou combater o assédio pode configurar uma violação desse dever⁴⁶. Por fim, o CEDS tomou nota, novamente, das alterações ao CT, introduzidas pela Lei n.º 73/2017, que vieram reforçar a proteção da vítima de assédio (consagrando o direito à indemnização em caso de assédio, impondo ao empregador a adoção de códigos de conduta e a instauração de procedimento disciplinar aquando do conhecimento destas situações, cuja violação constitui contraordenação grave, bem como alargando a proteção contra o despedimento e outras sanções às testemunhas e pessoas que denunciem estas práticas, arts. 29.º, n.º 4, 5 e 6 CT e 127.º, n.º 1, al. k) e l) e n.º 7); mas também das trazidas pela Lei n.º 93/2019 (o art. 127.º, n.º 1, al. a) CT passou a impor ao empregador o dever de respeitar o trabalhador, abstendo-se de quaisquer comportamentos suscetíveis de afetar a sua dignidade, incluindo práticas de assédio). De referir ainda que, por força destas alterações legislativas, a prática de assédio passou a integrar expressamente o conjunto de comportamentos suscetíveis de justificar a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, com direito a indemnização (arts. 394.º, n.º 2, als. b) e f) e 396.º CT).

No que respeita ao *onus da prova*, o Comité verificou a existência de uma inversão do ónus da prova no setor público (15.º RCTFP⁴⁷) e, também, no setor privado, nos casos em que o assédio é discriminatório (art. 25.º, n.º 5 CT). Deste modo, observou que nos casos em que o assédio se encontra associado a fatores discriminatórios, cabe ao empregador demonstrar que a sua conduta não teve uma motivação discriminatória. Contudo, notou que, nos casos de assédio não discriminatório, aplica-se a regra geral do art. 342.º, n.º 1 CC, segundo a qual é o trabalhador que tem de provar a ocorrência do assédio. Neste contexto, o CEDS em 2014, solicitou que o relatório nacional subsequente esclarecesse se o assédio, na prática, é geralmente tratado como uma forma de discriminação ou não. Contudo, tal esclarecimento não foi prestado. Consequentemente, nas conclusões de 2022, o Comité não voltou a apreciar este aspeto.

Por fim, no que toca à *reparação ou danos*, o CEDS constatou que, no evento de um despedimento ilícito, o trabalhador tem direito a receber uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que sofreu e a ser reintegrado no mesmo estabelecimento da empresa, mantendo a sua categoria profissional e antiguidade (art. 389.º, n.º 1, als. a) e b) CT). No entanto, no caso de o trabalhador não desejar ser reintegrado na empresa, pode optar por uma “indemnização de antiguidade”, em substituição da reintegração, cabendo ao tribunal fixar o respetivo montante (“entre 15 e 45 dias, de retribuição base e diuturnidades por cada ano

⁴⁶ 17th National Report on the implementation of the European Social Charter, p. 128 e 129.

⁴⁷ Entretanto revogado pela Lei n.º 35/2014.

completo ou fração de antiguidade”), tendo em conta o nível de retribuição do trabalhador e o grau de ilicitude verificado no caso concreto (art. 391.º, n.º 1 CT), devendo assegurar-se que essa indemnização corresponde, no mínimo, a três meses de retribuição base e diuturnidades (n.º 3). O período a considerar, para este efeito, é o decorrido entre o despedimento e o trânsito em julgado de tal decisão judicial (art. 391.º, n.º 2 CT). O Comité verificou, ainda, que no caso do empregador se opor à reintegração e essa oposição ser considerada procedente pelo tribunal, o trabalhador tem direito a uma indemnização majorada (art. 392.º, n.º 3 CT). A questão colocada pelo Comité diretamente ao Estado português, nas conclusões de 2014, foi se um trabalhador pode ter direito a uma indemnização ou à reintegração quando a sua demissão resulte da pressão exercida em contexto de assédio. Posteriormente, nas conclusões de 2022, o CEDS analisou a resposta apresentada no relatório nacional a esta interrogação: o art. 396.º CT prevê que, quando o trabalhador resolve o contrato com fundamento no que se chama de justa causa subjetiva o trabalhador tem direito a receber uma indemnização, variável “entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”, nunca inferior ao equivalente a três meses, a fixar em função da retribuição e gravidade da conduta ilícita do empregador (embora, o n.º 3 do mesmo artigo permita que esta seja fixada em montante superior quando o trabalhador tiver sofrido danos de maior dimensão). Quanto à reintegração do trabalhador nesta situação, o relatório veio a indicar que não se encontrando prevista no CT, não seria possível⁴⁸. Contudo, o Comité não apreciou esta resposta nas suas conclusões. O CEDS, em 2022, observou, ainda, várias modificações legislativas introduzidas pela Lei n.º 73/2017: o art. 29.º, n.º 4 CT passou a indicar, explicitamente, que o trabalhador vítima de assédio tem direito a ser indemnizado pelos danos sofridos; o art. 283.º, n.º 8 CT⁴⁹ passou a estabelecer que o empregador é responsável pela reparação dos danos decorrentes de doenças profissionais provocadas pelo assédio, sendo os custos inicialmente suportados pela segurança social, que tem direito a reembolso junto do empregador (n.º 9); o art. 331.º, n.º 2, al. b) CT foi

⁴⁸17th National Report on the implementation of the European Social Charter, p. 130.

⁴⁹No entanto ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA não deixa de problematizar esta solução, por considerar de difícil compreensão que a responsabilidade da entidade empregadora se estenda, de forma aparentemente indiscriminada, a qualquer situação de assédio, mesmo quando este tenha um terceiro como autor e independentemente de uma atuação pronta e adequada da sua parte. (COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no Regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, 2017, n.º II, p. 312). Relativamente a este art. 283.º, n.º 8 CT cumpre acrescentar que, embora o legislador reconheça expressamente a possibilidade de o assédio laboral originar doenças profissionais, tal reconhecimento não foi acompanhado de qualquer esclarecimento quanto à sua eventual tipificação, mantendo-se, além disso, até ao momento, inalterada a lista de doenças profissionais. Cumpre ainda salientar que, a jurisprudência nacional não tem ainda acolhido totalmente a possibilidade de reparação de danos resultantes de situações de assédio no âmbito do regime das contingências profissionais, mantendo-se, ademais, por concretizar a regulamentação relativa a esta matéria, garantida pelo art. 6.º da Lei n.º 73/2017 (COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio...”, *cit.*, pp. 306 e 312) (NAMORA, Nuno Cerejeira, *op. cit.*, p. 376).

alterado de forma a que se presume abusivo o despedimento ou outra sanção, aplicada até um ano, após o exercício de direitos relacionados com a prática de assédio. O art. 331.º CT foi ainda objeto de uma última alteração pela Lei n.º 93/2019, passando a qualificar como abusiva a sanção disciplinar aplicada ao trabalhador que invoque ser vítima de assédio ou intervenha como testemunha tanto em processo judicial como contraordenacional no âmbito de casos de assédio. Por fim, o CEDS notou que a lei não fixa limites à indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais.

Terminada esta “dissecação” das conclusões do CEDS e colocando-nos na posição deste órgão, julgamos ter conseguido perceber a lógica que parece subjacente à manutenção do juízo de conformidade, formulado nas conclusões de 2022: a constatação de que, ao longo dos anos, o quadro normativo português foi sendo progressivamente densificado e reforçado de forma a tentar dar uma resposta, cada vez mais completa, às exigências resultantes da interpretação do art. 26.º CSER realizada pelo próprio Comité, sendo esse esforço particularmente visível, por exemplo, nas alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017 (que como vimos “veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, estabelecendo diversos mecanismos de intensificação da tutela das vítimas de assédio⁵⁰”), sem prejuízo do entendimento de que o Estado português já assegurava, em larga medida, o cumprimento dessas exigências. Mas este exercício acabou por nos conduzir também, consequentemente, a algo mais: ao procurarmos compreender a razão de ser da decisão de conformidade do Comité, acabámos, inevitavelmente, por analisar, em profundidade, o modo como a matéria do assédio laboral se encontra hoje disciplinada no ordenamento jurídico português, já que as últimas alterações legislativas verdadeiramente relevantes, neste domínio, foram, em larga medida, as operadas pela Lei n.º 73/2017 e 93/2019, permanecendo, desde então, no essencial, inalteradas as disposições aqui analisadas. Talvez apenas a Lei n.º 83/2021 mereça, já após o período coberto pelo último relatório nacional, uma menção autónoma, por ter introduzido no CT modificações e aditado certos artigos que podem assumir particular importância em matéria de assédio, no contexto específico do teletrabalho⁵¹.

⁵⁰ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio...”, *cit*, p. 309.

⁵¹ No que toca a estas alterações e aditamentos ao CT, importa destacar alguns artigos, tal como foi feito por ANTÓNIO REBELO ALMEIDA (ALMEIDA, António Rebelo, *O Assédio Moral no Teletrabalho*, Nova Causa, Edições Jurídicas, Braga, 2024, pp. 96-98): o art. 169.º-B, al. c) consagra o dever especial do empregador de procurar atenuar o isolamento do teletrabalhador (embora o autor sublinhe que esta preocupação com o isolamento não atende à acrescida vulnerabilidade que dele pode resultar, perante situações de assédio moral); o art. 169.º-B, al. b) e 199.º-A estabelecem o dever da entidade patronal de não perturbar o trabalhador, logo de não o contactar, durante o seu período de descanso, salvo em situações de força maior (salientando-se que o incumprimento deste dever pode, em certos casos, configurar uma forma de assédio); o art. 169.º-A prevê que o poder de direção e

IV- Apreciação autónoma da conformidade

Ainda que esta análise aprofundada que realizámos nos tenha permitido, numa primeira aproximação, compreender, de certa forma, o juízo de conformidade formulado pelo Comité em 2022 (relativo ao período de 1 de janeiro de 2017 até 31 de dezembro de 2020), a verdade é que dela, também, resultou a identificação de possíveis insuficiências, detetáveis logo ao nível da própria lei, no âmbito de alguns dos aspetos examinados pelo CEDS, as quais nos suscitam dúvidas, não apenas quanto a essa conclusão do Comité, mas também quanto à conformidade da situação atual portuguesa, na medida em que não houve alterações legislativas relevantes nesses aspetos desde então. Neste momento do nosso trabalho, impõe-se, assim, proceder a uma apreciação autónoma desses aspetos, com o objetivo de verificar se, nesses pontos, o ordenamento jurídico português assegura, efetivamente, o cumprimento das exigências decorrentes do art. 26.º CSER, tal como densificadas pelo CEDS, permitindo-nos, assim, tomar uma posição quanto à conformidade atual do Estado português com essa disposição e, com base nessa posição, determinar se se justifica acompanhar a decisão de conformidade adotada pelo CEDS. Em termos simples, mantendo-se inalterada a legislação nacional aplicável a esta matéria, é inevitavelmente no presente que esta análise se realiza (esta reconduz-se forçosamente à situação atual), sendo por isso indispensável, antes de mais, chegar a uma conclusão quanto à conformidade atual para, só depois, verificar se vamos ao encontro, ou não, do entendimento do Comité.

a) O ónus da prova

O primeiro aspeto a examinar é o *ónus da prova*. Como já assinalámos anteriormente, o Comité entende que uma proteção efetiva das vítimas de assédio exige uma “redistribuição” do encargo probatório, em sentido mais favorável à vítima. Logo, “(...) impõe o estabelecimento de mecanismos como a inversão do ónus da prova (...)”⁵². Porém, a verdade é que, tal como indica ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA nós não parecemos apresentar “(...) qualquer mecanismo que corresponda a uma repartição do ónus da prova mais favorável ao lesado, quando a conduta

controlo no teletrabalho só pode ser concretizado por meios e procedimentos conhecidos do trabalhador e compatíveis com a salvaguarda da sua privacidade, segundo critérios de transparência e proporcionalidade (dois limites impostos pelo legislador), ficando excluída qualquer vigilância permanente através de imagem ou som (o que não nos causa estranheza, uma vez que o exercício deste poder sem limites pode, facilmente, converter-se numa intromissão indevida na vida privada do trabalhador e constituir uma prática de assédio moral); o art. 170.º consagra o dever do empregador de assegurar o respeito pela privacidade do trabalhador, sendo que a insistência em aceder ao domicílio, contra a vontade deste, pode assumir, também, contornos de assédio moral.

⁵² COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “O arrojo do Comité Europeu dos Direitos Sociais na Tutela da Segurança e Saúde no trabalho”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 2017, Vol. 7, p. 264.

de que foi vítima não esteja assente em fator discriminatório (...)”⁵³. Isto porque, tal como vimos previamente, o art. 25.º, n.º 5 CT, prevê uma inversão do ónus da prova apenas nas situações de assédio discriminatório. Assim, quando um trabalhador se considera vítima de uma prática discriminatória, basta-lhe apenas alegar o fator discriminatório em causa e indicar em relação a quem se considera discriminado, recaindo depois sobre a entidade empregadora o encargo de provar que a diferença de tratamento se baseia em motivos legítimos, de outra ordem, estranhos a qualquer lógica discriminatória⁵⁴. Já nas demais hipóteses, em que o assédio não assenta em nenhum fator de discriminação, traduzindo-se antes numa lesão da integridade física e moral do trabalhador, tudo indica ser aplicável a regra geral em matéria probatória, que se encontra consagrada no art. 342.º, n.º 1 CC⁵⁵ (assim, a qualificação do assédio como discriminatório coloca, na prática, a parte lesada numa posição probatória mais favorável).

Ainda assim, esta solução não se apresenta tão linear quanto o exposto até aqui poderia sugerir, havendo autores, como MARIA REGINA GOMES REDINHA, que perfilham um entendimento diverso. Deste modo, para a autora a formulação restrita da lei não obsta a que ao assédio, no geral, seja aplicado, na íntegra, o regime da tutela da igualdade e não discriminação, incluindo também a disciplina relativa à distribuição do ónus da prova, prevista no art. 25.º, n.º 5 CT. Desta forma, a autora sustenta uma interpretação extensiva desta disposição, defendendo a sua aplicação a qualquer modalidade de assédio, com base em diferentes fundamentos, que importa agora explicitar. Desde logo, entende que esta leitura extensiva encontra apoio na própria *ratio* normativa, atenta a proximidade entre a discriminação e o assédio, proximidade essa também refletida na própria sistematização legal. Mas não se fica por aqui. Considera, também, que tal interpretação se impõe, uma vez que, face ao alargamento da noção de assédio no art. 29.º CT, deixou de se justificar uma distinção rígida entre assédio discriminatório e não discriminatório e, sendo assim, restringir a aplicabilidade do art. 25.º CT significaria privar o assédio fundado em fatores discriminatórios de uma parte significativa e relevante do regime da discriminação^{56,57}. Assim, segundo a autora, aplicando-se o art. 25.º, n.

⁵³COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Notas sobre o ónus da prova...”, *cit.*, p. 13.

⁵⁴ NUNO CEREJEIRA NAMORA indica que “(...) existe uma inversão do ónus da prova, tendo o trabalhador apenas de identificar (e provar) as condutas assediantes, indicando concomitantemente, qual o trabalhador – ou quais os trabalhadores – relativamente aos qual existe uma situação discriminatória”. (NAMORA, Nuno Cerejeira, *op. cit.*, p. 363).

⁵⁵VIANA, Sónia Santos, “O enquadramento do assédio laboral no Código do Trabalho”, *O Direito*, 2023, Ano 155.º, n.º II, p. 242.

⁵⁶ REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio – Uma Noção Binária? in *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 271.

⁵⁷ A autora veio a apresentar a sua opinião sobre este assunto no seguimento da entrada em vigor do CT de 2009. Vamos explicar o porquê. No CT de 2003, o assédio laboral não surgia autonomizado face à discriminação, sendo antes absorvido por esta categoria. Nessa medida, como apenas se reconhecia o assédio fundado em fator

º5 CT ao assédio, independentemente da modalidade em causa, “(...) é ao trabalhador que cabe invocar e fundamentar a existência de assédio, enquanto ao empregador incumbe provar que o ato ou conduta não provém de qualquer motivação assediante ou discriminatória (...)”⁵⁸.

No entanto, a posição maioritária na doutrina parece ser, de facto, a que expusemos inicialmente: a repartição do ónus da prova que se encontra no art. 25.º, n.º 5 CT fica reservada às situações de assédio discriminatório, sendo que, no resto dos casos de assédio, a vítima continua a suportar totalmente o peso da prova (art. 342.º, n. 1º CC). De acrescentar ainda que este parece ser também o entendimento dominante na jurisprudência⁵⁹. Deste modo, como indica SÓNIA SANTOS VIANA “(...) afigura-se clara a solução legal de não inversão do ónus da prova a favor do trabalhador, nas situações em que o assédio não constitua discriminação (...)”⁶⁰. Assim, encontramos-nos, agora, finalmente, no momento ideal para formular a primeira conclusão que realmente nos interessa: se, fora das situações de assédio discriminatório, o ordenamento português não prevê qualquer distribuição do ónus da prova mais benéfica para a vítima, não assegurando, nesse plano, a resposta que o Comité considera necessária para uma proteção efetiva ao nível processual, torna-se, a nosso ver, difícil sustentar que, neste ponto, o Estado português se encontra em plena conformidade com o art. 26.º CSER, no sentido que lhe vem sendo atribuído pelo CEDS. Isto, porém, não quer dizer que o nosso ordenamento não contenha determinados mecanismos aptos a de certa forma, mitigar as dificuldades probatórias que frequentemente oneram a vítima de assédio: desde logo, a Lei n.º 73/2017 veio introduzir algumas modificações ao CT e CPT que, de modo discreto, mas relevante, contribuem para atenuar essas dificuldades, a que acrescem mecanismos já existentes, que quando devidamente mobilizados, podem igualmente ajudar a reduzir os entraves que, nestas situações, se colocam

discriminatório (o assédio laboral encontrava-se circunscrito à modalidade de assédio discriminatório), este ficava sujeito ao regime probatório próprio das práticas discriminatórias, previsto no art. 23.º, n.º 3, que consagrava a inversão do ónus da prova. Sucede, porém, que com a entrada em vigor do CT de 2009, embora se tenha mantido este regime probatório, agora previsto no art. 25.º, n.º 5, o assédio passou a ser autonomizado numa divisão própria e autónoma (“Proibição de assédio”), ao abrigo do art. 29.º CT, deixando de surgir integrado no instituto da discriminação (apesar de ainda se encontrar inserido na subsecção da “Igualdade e não discriminação”). (NAMORA, Nuno Cerejeira, *op. cit.*, p. 166-167 e 359). Assim, embora tenha ficado claro, com o CT de 2009, que o fator discriminatório deixou de ser elemento necessário do conceito de assédio, passando a assumir carácter eventual, surgiram dúvidas quanto à aplicação integral do regime geral da discriminação ao assédio (qualquer que seja a sua configuração), em especial no que respeita ao art. 25.º, n.º 5 CT, apesar de a sua noção se ter desprendido de elementos discriminatórios. (REDINHA, Maria Regina Gomes, *op. cit.*, p. 270).

⁵⁸ REDINHA, Maria Regina Gomes, *op. cit.*, p. 271.

⁵⁹ Ac. STJ, 21/04/2010, Proc. n.º 1030/06.4TTPRT.S1, Relator: Vasques Dinis; Ac. STJ, 11/09/2019, Proc. n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, Relator: Ferreira Pinto; Ac. TRL, 25/09/2013, Proc. n.º 201/11.6TTFUN.L1-4, Relator: Isabel Tapadinhas; Ac. TRP 31/03/2020, Proc. n.º 19035/17.8T8PRT.P1, Relator: Jerónimo Freitas; Ac. TRP 13/07/2022, Proc. n.º 3444/20.8T8MAI.P1, Relator: Rita Romeira. Disponíveis online em www.dgsi.pt.

⁶⁰ VIANA, Sónia Santos, *op. cit.*, p. 245.

no plano da prova⁶¹. Ainda assim, estes instrumentos atuam sobretudo ao nível da facilitação da prova, operando de forma pontual e dependente das circunstâncias do caso concreto, sem que daí resulte, porém, uma verdadeira repartição do ónus mais favorável à vítima de assédio não discriminatório, o que, a nosso ver, parece ainda ficar aquém do exigido pelo CEDS.

b) A reparação

As nossas reservas quanto à conformidade da situação portuguesa com o art. 26.º CSER e, com a correspondente interpretação imposta pelo Comité, não se circunscrevem, porém, ao plano probatório, estendendo-se, também, ao domínio da reparação. Assim, o segundo aspeto a analisar é a *reparação*. Primeiramente, importa recordar que o Comité exige que as vítimas de assédio tenham acesso a mecanismos jurisdicionais efetivos que lhes permitam obter uma compensação adequada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, suficientemente robusta para assegurar a reparação dos danos e exercer uma função dissuasora. Logo, isto implica que o montante indemnizatório seja justo e suficientemente elevado para cumprir tais finalidades. Ora, é precisamente na concretização desta exigência, no plano da cessação do contrato de trabalho subsequente a contextos de assédio, que se situam as nossas dúvidas, o que nos conduz a analisar o modo como o nosso ordenamento jurídico assegura a tutela indemnizatória nas diferentes formas de cessação contratual, procurando aferir se é garantido um nível de proteção compatível com as exigências delineadas pelo CEDS. Em contexto de assédio, não é incomum que o trabalhador, perante a persistência da situação, acabe por pôr termo ao contrato (por sua iniciativa), quer por meio de denúncia, quer por resolução do contrato com justa causa. É igualmente frequente que, nestas situações, o trabalhador, vítima de assédio, venha a ser “atacado por via disciplinar⁶²”, verificando-se, por vezes, a instrumentalização do poder disciplinar do empregador no próprio contexto assediante, podendo tal atuação culminar na cessação do contrato por despedimento, enquanto sanção disciplinar. Obviamente o trabalhador pode ainda ver o seu contrato de trabalho cessar por outras diversas formas, nomeadamente por acordo revogatório.

Deste modo, começando pela figura da denúncia unilateral, importa notar que, mesmo em contexto de assédio, nestes casos, o trabalhador assediado não beneficia de qualquer indemnização, podendo, ademais, considerar-se que este fica numa posição desfavorável ao nível da proteção social, designadamente por não ter acesso ao subsídio de desemprego. Ainda

⁶¹ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Notas sobre o ónus da prova...”, *cit.*, pp. 14 -16.

⁶² COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio...”, *cit.*, p. 310.

assim, não se afigura existir margem para uma intervenção legislativa, neste domínio, uma vez que, tendo o trabalhador recorrido a esta via, em vez da resolução com justa causa⁶³, lhe caberá assumir as consequências inerentes a essa escolha. Raciocínio semelhante poderá, em termos gerais, ser convocado para a cessação por acordo⁶⁴. Não obstante, tal não parece comprometer a nossa conformidade com o entendimento do CEDS, na medida em que, apesar de nem todas as formas de cessação assegurarem tutela indemnizatória, o nosso ordenamento prevê uma via, a resolução com justa causa, através da qual o trabalhador pode reagir ao assédio e obter uma indemnização, não ficando assim desprovido de tutela.

Diversamente, é no confronto entre a cessação do contrato por resolução com justa causa e o despedimento ilícito, situações em que é reconhecido ao trabalhador o direito à indemnização, que verdadeiramente emergem as nossas principais reservas, uma vez que, numa primeira aproximação, parece evidenciar-se um certo desequilíbrio no tratamento indemnizatório aplicável a cada um destes casos, pelo que importa apreciar os respetivos critérios indemnizatórios a fim de sustentar a nossa reflexão crítica. Relativamente à indemnização por resolução com justa causa, como já tínhamos observado aquando da análise das conclusões do CEDS, o legislador estabelece uma moldura indemnizatória, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, cabendo ao tribunal, tendo em conta o nível remuneratório do trabalhador e o grau de ilicitude da conduta da entidade empregadora, determinar o montante devido, o qual não pode, em caso algum, ser inferior ao equivalente a três meses daquela base de cálculo (art. 396.º, n.º 1 CT)⁶⁵. Em contraste, quando o que está em causa é o despedimento ilícito do trabalhador vítima de assédio, o cálculo da indemnização pode assumir contornos significativamente mais favoráveis, na medida em que o trabalhador pode beneficiar nestes casos de uma indemnização majorada, fixada “entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade”, tendo como limite mínimo o valor correspondente a seis meses (art. 392.º, n.º 3 e 331.º, n.º 4 CT). Isto deve-se ao facto de, na sequência das alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017 e 93/2019, o despedimento de trabalhador assediado ter passado a ser qualificado como sanção disciplinar abusiva, nos casos previstos no art. 331.º, n.º 2, al. b) e n.º 1, al. d) CT, o que determina a

⁶³ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio...”, *cit.*, p. 310.

⁶⁴ No entanto, no caso de cessação por acordo revogatório poderá ser atribuída ao trabalhador uma compensação, de natureza meramente facultativa, resultante do acordo das partes e frequentemente assumida como o “preço do despedimento negociado”. (AMADO, João Leal/ROUXINOL, Milena da Silva/VICENTE, Joana Nunes/SANTOS, Catarina Gomes/MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2023, 2.ª ed., p. 1234).

⁶⁵ Não obstante, a indemnização pode ser fixada em valor superior sempre que os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador assim o justifiquem (art. 396.º, n.º 3 CT).

atribuição de uma indemnização agravada (art. 331.º, n.º 4 CT). Acresce que, para além desta majoração, o trabalhador despedido ilicitamente tem ainda direito aos chamados “salários intercalares” (art. 390.º CT), sendo ainda a sua antiguidade contabilizada até ao trânsito em julgado da decisão judicial (art. 391, n.º 2 CT e 392.º, n.º 3 CT). Face ao que foi exposto, tendemos a acompanhar o entendimento da autora ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, no sentido de que poderá estar aqui em causa uma situação de desconformidade com o entendimento do Comité, na medida em que, como se demonstrou, as indemnizações atribuídas em cada uma das situações revelam uma acentuada assimetria. Com efeito, a comparação entre o tratamento indemnizatório aplicável à resolução do contrato com justa causa e ao despedimento ilícito permite-nos apreender uma realidade dificilmente conciliável com uma lógica de proteção adequada: o trabalhador que, não conseguindo suportar mais a situação de assédio, opta por resolver o contrato com justa causa acaba, em regra, por aceder a uma indemnização que, em termos globais, se revela substancialmente inferior àquela que poderá ser atribuída ao trabalhador que, permanecendo exposto à mesma por mais tempo, vem a ser despedido pelo empregador, o que sugere que, nessas situações, o montante indemnizatório pode revelar-se insuficiente, à luz dos parâmetros definidos pelo CEDS. Parece, assim, que se acaba por premiar o trabalhador “mais resistente”, solução que, a nosso ver, não encontra justificação⁶⁶⁶⁷.

Porém, no plano da reparação há ainda que atender a mais uma imposição do CEDS: a de que seja assegurada ao trabalhador assediado a possibilidade de reintegração, não apenas em caso de despedimento ilícito, mas, também, quando a extinção do vínculo laboral, por iniciativa do próprio trabalhador, decorra de uma decisão tomada sob a pressão gerada por uma situação de assédio⁶⁸. Ora, se é certo que tal possibilidade se encontra prevista no ordenamento jurídico português em caso de despedimento ilícito (art. 389.º, n.º 1, al. b) CT), o mesmo já não sucede nas situações em que o trabalhador, colocado perante uma realidade assediante, opta por pôr termo à relação laboral. Neste ponto, parece poder sustentar-se, também, que a situação em

⁶⁶ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio...”, *cit.*, p. 311 e 312.

⁶⁷ Como, também, já foi visto o CT consagra, explicitamente, nos arts. 29.º, n.º 4 e 28.º, o direito do trabalhador a ser indemnizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos em consequência de prática de assédio. Contudo, a realidade demonstra que, na prática, os montantes indemnizatórios atribuídos pelos tribunais portugueses, a este título, se revelam, em muitos casos, insuficientes e, além disso, marcados por uma acentuada disparidade, evidenciada pela ausência de uniformidade nas decisões. Compreende-se, assim, que tais indemnizações tenham vindo a ser objeto de crítica pela doutrina. A este propósito, RITA GARCIA PEREIRA qualificou, já em 2011, as indemnizações por danos morais como “verdadeiramente ridículas”. Esta circunstância contribui, assim, para reforçar as nossas dúvidas quanto à nossa conformidade com o entendimento do CEDS. (PEREIRA, Rita Garcia, “Mobbing”, in *Código do Trabalho. A Revisão de 2009*, (coord. Paulo Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 121).

⁶⁸ Não parece que a exigência se circunscreva apenas aos casos em que o trabalhador é diretamente forçado a “demitir-se”, abrangendo também as situações em que faz cessar o contrato devido ao próprio assédio.

causa poderá não se mostrar totalmente consonante com o entendimento do Comité. No entanto, a verdade é que a nossa lei concede ao trabalhador a faculdade de proceder à “revogação unilateral da sua declaração⁶⁹”, a qual poderá ter lugar tanto no âmbito da denúncia como da própria resolução do contrato com justa causa (art. 402.º CT e 397.º CT). Aqui, assim, surge a questão de saber se este mecanismo poderá, em alguma medida, dar resposta à exigência formulada pelo CEDS. Todavia, a nosso ver, existem certos aspetos que parecem impedir a sua equiparação a um verdadeiro mecanismo de reintegração, parecendo, assim, não se mostrar suficiente para dar cumprimento ao que vem sendo exigido pelo Comité.

V- Conclusão

Neste momento final do nosso trabalho, é possível reconhecer que todo o percurso desenvolvido teve, desde o início, um objetivo central claramente presente: a construção de uma posição própria quanto à conformidade de Portugal com o art. 26.º da CSER, à luz da interpretação adotada pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais, enquanto base para aferir se acompanhamos, ou não, o juízo de conformidade por este formulado. Assim, ao longo deste estudo, os diversos momentos de análise permitiram esclarecer aspetos relevantes e alcançar várias conclusões que, de forma progressiva, nos conduzem agora ao ponto em que se torna finalmente possível concretizar esse mesmo objetivo. A verdade é que, embora o ordenamento jurídico português se encontre, em grande parte, alinhado com as exigências que decorrem da interpretação do art. 26.º CSER, realizada pelo Comité, podendo, por isso, numa visão global, transmitir uma aparência de conformidade, a análise aprofundada desenvolvida no capítulo anterior permitiu-nos ultrapassar essa perceção inicial, afastando a ilusão de conformidade que, à primeira vista, parecia impor-se como evidente. Com efeito, verificámos que em aspetos centrais e estruturantes como o ónus da prova e a reparação, não se encontram plenamente asseguradas as exigências afirmadas pelo CEDS, o que, a nosso ver, coloca em causa a proteção adequada e efetiva da maior parte dos trabalhadores contra o assédio laboral. Deste modo, estas “falhas”, na nossa opinião, não podem ser ignoradas, uma vez que nos parecem comprometer, de forma algo importante, a proteção do trabalhador-vítima, criando um sistema de tutela que se revela, a nosso ver, incompleto. Assim, somos levados a concluir que Portugal não se encontra em plena conformidade com o art. 26.º CSER e interpretação imposta pelo Comité.

⁶⁹ AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 1403.

Definida a nossa posição quanto à conformidade da situação portuguesa encontramos-nos, finalmente, em condições de a confrontar com o juízo formulado pelo Comité, o qual, sendo de conformidade, acabamos por não acompanhar, na medida em que a nossa análise nos conduz a uma conclusão distinta. Esta divergência poderá, contudo, explicar-se pelo modo como realizámos a nossa apreciação autónoma, em contraste com a abordagem que, aparentemente, poderá ter sido adotada pelo CEDS. Com efeito, procedemos a uma análise particularmente exigente, rigorosa e, porventura, até algo inflexível, do cumprimento das exigências definidas pelo Comité aquando da densificação das obrigações decorrentes do art. 26.º da CSER, interpretando-as de forma estrita e procurando verificar, com base nessa leitura, em cada um dos aspetos examinados a sua plena observância. Já o Comité poderá ter adotado uma postura menos exigente e mais flexível na apreciação de cada um desses aspetos, admitindo que, apesar de certas insuficiências, se verifica ainda um cumprimento bastante das exigências por si definidas. Nessa perspetiva, tais falhas poderão não ter sido consideradas suficientemente gravosas ou relevantes para pôr em causa a conformidade, permitindo antes sustentar a conclusão de que, no seu conjunto, o sistema assegura uma proteção globalmente suficiente e adequada dos trabalhadores vítimas de assédio laboral. Porém, não é de excluir que esta decisão de conformidade possa ter sido influenciada, por seu turno, pela falta de informação constante do relatório nacional, a qual poderá ter condicionado de forma relevante a apreensão da realidade por parte do Comité, limitando, nessa medida, a possibilidade de uma apreciação mais exigente, mesmo que tal fosse o pretendido. Contudo, importa sublinhar que nos limitamos apenas a formular hipóteses, podendo o juízo do CEDS ter assentado em fundamentos diversos.

Para concluir, é importante esclarecer algo: a posição que adotámos corresponde apenas ao resultado de um exercício essencialmente académico de apreciação autónoma da conformidade da situação portuguesa, levado a cabo como se a nós incumbisse esse juízo. Não ignoramos, por isso, obviamente, que é ao CEDS que compete decidir sobre a conformidade dos Estados. Ainda assim, mesmo atendendo à decisão de conformidade do Comité, a realidade, é que a análise desenvolvida evidencia que, apesar dos progressos observados, a erradicação do fenómeno do assédio laboral permanece longe de ser alcançada. Tal erradicação não se trata, porém, de uma mera miragem, mas de um objetivo possível, desde que se deixe de encarar “o assédio como um ‘mal inevitável’ do mundo laboral para o encarar, de facto, como a praga evitável do século XXI⁷⁰”.

⁷⁰ NAMORA, Nuno Cerejeira, *op. cit.*, p. 415.

Bibliografia

AÇIMUZ, Bige/ AKBULUT, Olgun, “The Values Underlying the European Social Charter”, in *The European Social Charter: A Commentary*, Volume 1, Leiden: Brill Nijhoff, 2022.

AKYÜREK, Güçlü/ ALDIRIR, Canan Ünal/ ÇATALKAYA, Deniz Ugan, “The Right to Dignity at Work”, in *The European Social Charter: A Commentary*, Volume 4, Part II, Leiden: Brill Nijhoff, 2025.

ALMEIDA, António Rebelo, *O Assédio Moral no Teletrabalho*, Nova Causa, Edições Jurídicas, Braga, 2024.

AMADO, João Leal/ROUXINOL, Milena da Silva/VICENTE, Joana Nunes/SANTOS, Catarina Gomes/MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2023, 2.^a ed.

BOTELHO, Catarina Santos, *Os Direitos Sociais em tempos de crise ou revisitar as normas programáticas*, Almedina, Coimbra, 2015.

CARVALHO, Raquel, “Os mecanismos de monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: o sistema de relatórios e o sistema de reclamações coletivas”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 2017, Vol. 7.

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*, Lisboa, Portugal, 18 outubro, 2017, p. 12. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/1db8d4db-5817-4b6e-a92f-3cf4d80b1c90>.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “O arrojo do Comité Europeu dos Direitos Sociais na Tutela da Segurança e Saúde no trabalho”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, 2017, Vol. 7.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no Regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, 2017, n.º II.

KOLLONAY-LEHOCZKY, Csilla, “The Right to Dignity at Work”, in *The European Social Charter and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford, 2017.

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

NAMORA, Nuno Cerejeira, *Assédio Laboral: O Combate*, Edições Almedina, Coimbra, 2025.

PEREIRA, Rita Garcia, “Mobbing”, in *Código do Trabalho. A Revisão de 2009*, (coord. Paulo Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

PÉREZ, José Luís Monereo/ BERNAT, Juan Antonio Fernández, “Derecho a la Dignidade n el Trabajo: Artículo 26 de la Carta Social Europea”, in. *La Garantía Multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa*, Editorial Comares, S.L, Granada, 2017.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2021, 8.^a Edição.

REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio – Uma Noção Binária? in *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Edições Almedina, Coimbra, 2024.

TÓTH, Mariann Arany, “The Right to Dignity at Work: Reflections on Article 26 of the Revised European Social Charter”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2008, Vol. n. ° 29.

VIANA, Sónia Santos, “O enquadramento do assédio laboral no Código do Trabalho”, *O Direito*, 2023, Ano 155.º, n.º II.