



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A Convenção n.º 190 da OIT sobre a eliminação da
violência e do assédio no mundo do trabalho**
**Reflexão sobre o seu impacto no ordenamento jurídico
português**

Ana Mota Barbosa

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A Convenção n.º 190 da OIT sobre a eliminação da
violência e do assédio no mundo do trabalho**
**Reflexão sobre o seu impacto no ordenamento jurídico
português**

Ana Mota Barbosa

Sob a orientação da Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024

À minha mãe, por tudo o que ambas sabemos.

*À Professora Doutora Catarina Carvalho, pelo
inestimável apoio ao longo desta caminhada.*

Indicações de Leitura

As referências bibliográficas constantes nas notas de rodapé obedecem à regra de citação autor-data.

As traduções de referências provenientes de fonte estrangeira são da responsabilidade da autora do texto.

As decisões jurisprudenciais identificadas ao longo da presente dissertação podem ser consultadas em www.dgsi.pt.

O estudo da Convenção nº 190 da OIT teve por base a Resolução da Assembleia da República 7/2024, de 10/1/2024, não obstante tenham sido chamadas à colação as versões inglesa e francesa por forma a dar resposta a questões interpretativas pontuais.

Lista de Abreviaturas

Ac. – Acórdão(s)

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

AR – Assembleia da República

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

C190/Con. – Convenção nº 190

Cap. – Capítulo

Cf. – Confrontar/Conferir

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

CP – Código Penal

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações

Dir. – Diretiva

DL – Decreto-Lei

EE – Entidades Empregadoras

EM – Estado-Membro(s)

IRCT – Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

JOUE – Jornal Oficial da União Europeia

LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo

LSST - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, Lei nº 102/2009, de 10 de setembro

LVD – Regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, Lei nº 112/2009, de 16 de setembro

Nº – Número

NTIC – Novas tecnologias de informação e comunicação

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P. – Página

PE – Parlamento Europeu

Pp. – Páginas

PR – Presidente da República

Proc. – Processo

Pt. – Ponto

Pts. – Pontos

R206/Rec. – Recomendação nº 206

RCP – Regulamento das Custas Processuais, DL nº 34/2008, de 26 de Fevereiro

Res. – Resolução

SS – Segurança Social

Ss. – Seguintes

SST – Saúde e segurança no trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TIC – Tecnologias de informação e comunicação

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

V.g. – Verbi gratia

VD – Violência Doméstica

Vd. – Vide

Vol. – Volume

Vs. – Versus

Resumo

A presente dissertação visa examinar a Convenção nº 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, assim como a Recomendação nº 206 que a acompanha, refletindo sincronicamente sobre as respostas existentes no quadro normativo nacional. Cientes da miríade de temas contemplados pela Convenção, a nossa análise centrar-se-á, num primeiro momento, nas amplas e inovadoras definições de “violência e assédio” e de “violência e assédio com base no género” e nas dúvidas interpretativas que estas têm suscitado. De seguida, debruçar-nos-emos sobre o seu âmbito de aplicação na sua vertente subjetiva, espacial e temporal, assumindo particular destaque a inclusão das TIC no elenco apresentado. Finalmente, dedicamos especial atenção à tutela do trabalhador vítima de violência e assédio, mormente à proteção conferida ao trabalhador vítima de violência doméstica, dedicando-nos, por último, ao estudo dos mecanismos de denúncia à luz da proteção do *whistleblower* e à reflexão sobre as vias de reparação ao seu dispor.

Palavras-chave: assédio; violência; Convenção nº 190 OIT; Recomendação nº 206; género; violência doméstica; denúncia; vias de reparação.

Abstract

This dissertation aims to examine ILO Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work, as well as the accompanying Recommendation No. 206, reflecting synchronically on the existing responses in the national legal framework. Aware of the myriad of issues covered by the Convention, our analysis will first focus on the broad and innovative definitions of “violence and harassment” and “gender-based violence and harassment” and the interpretative doubts they have raised. Then, we will look at their subjective, spatial and temporal scope of application, with particular emphasis on the inclusion of ICT in the presented framework. Finally, we will pay special attention to the protection of workers who are victims of violence and harassment, particularly the protection granted to workers who are victims of domestic violence, and lastly we will study the mechanisms of reporting in the light of whistleblower protection and reflect on the remedies available of redress.

Keywords: harassment; violence; ILO Convention 190; Recommendation 206; gender; domestic violence; whistleblowing; remedies.

Índice

1. Considerações introdutórias – a Convenção nº 190 da OIT sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho e a sua ratificação pelo Estado	
Português.....	12
2. Violência e assédio.....	14
2.1 Conceptualização	14
2.2. Da admissibilidade dos comportamentos de ocorrência única.....	17
2.3. Da intencionalidade dos comportamentos.....	19
2.4 Violência e assédio com base no género	21
3. Âmbito de aplicação	23
3.1 Âmbito subjetivo	23
3.2 Âmbito espacial e temporal.....	25
3.3 Meios de comunicação: a inclusão das TIC relacionadas com o trabalho	27
4. A tutela do trabalhador vítima de violência e assédio.....	29
4.1 O reconhecimento do trabalhador vítima de violência doméstica	29
4.1.1. Licenças	29
4.1.2. Regimes de proteção.....	30
4.1.3. Regimes flexíveis de trabalho	33
4.1.4. Proteção no despedimento e demais disposições.....	34
4.1.5. O papel da negociação coletiva.....	35
4.1.6. Avaliação conclusiva da conformidade do ordenamento jurídico interno com a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206.....	36
4.2 Mecanismos de denúncia – perspectiva à luz da Lei nº 93/2021	37
4.3 Vias de reparação.....	41
5. Conclusão	48
6. Bibliografia.....	50
7. Índice Jurisprudencial	58

1. Considerações introdutórias – a Convenção nº 190 da OIT sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho e a sua ratificação pelo Estado Português

“Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir a violência e assédio”¹, foi em 21/6/2019 que, decorridos vários anos de trabalhos, a CIT adotou a C190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, acompanhada pela R206².

Como dispõe o próprio art. 14º C190, o instrumento entra em vigor 12 meses após a sua ratificação por dois Membros, tendo-se revelado suficiente o seu registo de ratificação pelo Uruguai e pelas Ilhas Fiji para que o mesmo iniciasse a sua vigência logo em 25/6/2021.

Todavia, a aprovação deste instrumento não implica, por si só, a vinculação automática dos países membros da OIT³, podendo estes optar por não levar a cabo a sua ratificação, o que inevitavelmente acaba por se espelhar no nº de ratificações que, até ao presente momento⁴, se revela muito aquém das expectáveis 187 dos EM da OIT.

No que ao ordenamento jurídico português diz respeito, data de 10/1/2024 a Res. da AR 7/2024 acompanhada pelo Decreto do PR 12/2024, que vieram aprovar e ratificar, respetivamente, a C190. Por conseguinte, a República Portuguesa procedeu ao depósito do instrumento de ratificação da C190 em 16/2/2024, informação que tornou pública no passado dia 18/4/2024, pelo Aviso 23/2024/1, segundo o qual, e conforme disposto no art. 14º/3 da C190, o instrumento passará a vigorar internamente a partir do próximo ano, em 16/2/2025⁵.

Ainda por forma a potenciar a sua ratificação, e recordando que “a União não pode ratificar a Con., já que apenas os Estados podem ser Partes na mesma”⁶, o Conselho da

¹ Cf. Preâmbulo da C190.

² A primeira assume um conjunto de verdadeiras normas internacionais que, pela sua ratificação, serão introduzidas no ordenamento jurídico de cada Membro, ao passo que a segunda se limita a fornecer guias meramente orientadoras para a sua correta interpretação e incorporação.

³ Romano Martinez, 2023, p. 194.

⁴ 45 Estados. Data da última consulta: 22/9/2024, disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810.

⁵ “Vigora no direito português, relativamente às normas constantes de convenções internacionais, o sistema da *recepção automática* na ordem jurídica interna”, isto é, “(...) passam a integrar o Direito interno *independentemente da transposição do seu conteúdo para a lei ordinária interna* (...)”. Por todos, Monteiro Fernandes, 2023, p. 75.

⁶ Considerando nº 5 da Decisão (UE) 2024/1018 do Conselho de 25/3.

UE adotou, em 6/10/2023, uma Decisão com o desiderato de convidar os EM a ratificar a C190⁷, tendo a mesma vindo a ser aprovada pelo PE em 12/3/2024⁸.

Pelo quadro descrito, e em face da ratificação recente pelo nosso país, encontrando-se iminente a sua entrada em vigor, é indubitável reconhecer no momento presente a falta de tratamento legal e doutrinal da Con. e da Rec. à luz do direito português. Neste sentido, urge acautelar o seu impacto, apreciando a conformidade legal das soluções já existentes no plano nacional com estes instrumentos.

Conscientes da diversidade de matérias compreendidas pela Con., num primeiro momento, centraremos a nossa abordagem no estudo detalhado do quadro de definições proposto pela C190, bem como do seu âmbito de aplicação. Num segundo momento, ocupar-nos-emos da tutela conferida à vítima de violência e assédio, desenvolvida ao longo de três grandes vetores, em especial, a proteção conferida ao trabalhador vítima de VD, os mecanismos de denúncia e, por fim, os mecanismos de reparação. Isto dito, atenta a circunscrita amplitude deste trabalho, não serão objeto de tratamento na presente dissertação os meios de resolução de conflitos e apoio, a orientação, formação e sensibilização, assim como não será desenvolvido em profundidade o domínio da proteção e prevenção, ainda que pontualmente seja chamado à colação.

⁷ Invocando para o efeito, designadamente, os arts.153º/1/a, 153º/2 e 157º/3 TFUE.

⁸ Publicada no JOUE em 2/4/2024.

2. Violência e assédio

2.1 Conceptualização

Nas palavras de VALÉRIE PONTIF, “os flagelos do assédio e da violência no local de trabalho estão longe de ser erradicados”⁹.

Muito se tem debatido em torno do assédio no ordenamento jurídico português, designadamente sob a ótica da conceptualização do fenómeno, já avançada pelo art. 29º CT¹⁰, que viu a sua última alteração ao abrigo da Lei 73/2017, e que visou, essencialmente, conferir um maior nível de proteção a trabalhadores vítimas deste tipo de conduta¹¹.

Todavia, a sua redação revela fragilidades que, seis anos volvidos – e cruzados por uma violenta alteração do paradigma laboral, fruto da Pandemia Covid-19 – se esperaria não ficar de fora da vigorosa Agenda do Trabalho Digno.

Assim, ao dia de hoje, pode ler-se no nº 2 do indicado preceito: “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Neste sentido, e como bem sintetiza JÚLIO GOMES, este fenómeno pode caracterizar-se pelo recurso a três fatores, a saber, a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências dos mesmos¹² que, conforme veremos, serão igualmente considerados na conceptualização do fenómeno pela C190.

Sendo a C190 o primeiro instrumento internacional que estabelece normas mínimas para combater o assédio e a violência no trabalho, é também este que, pela primeira vez, define internacionalmente o que se deve entender pelos presentes termos¹³.

Sob a epígrafe “Definições”, inicia a Con. o seu primeiro cap. reservado a um art. único, começando por ler-se que “a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho

⁹ Valérie Pontif, 2024, p. 399.

¹⁰ Redação que resulta, essencialmente, da transposição da Dir. 2006/54/CE, de 5/7/2006 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 para o ordenamento jurídico interno, incorporando as orientações já prescritas no CT2003 resultantes da transposição da Dir. 76/207/CEE, com a redação dada pela Dir. 2002/73/CE, ambas revogadas desde 2009. Já no domínio da atividade independente refira-se a Dir. 2010/41/UE.

¹¹ Palma Ramalho, 2023, p. 229.

¹² Júlio Gomes, 2007b, p. 428.

¹³ Conselho da UE, Comunicado de Imprensa de 25/3/2024.

refere-se a um conjunto de comportamentos e de práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que ocorram numa só ocasião ou de maneira repetida, que tenham por fim causar, que causem, ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou económico”, concluindo que o conceito “inclui a violência e o assédio com base no género”. Por seu turno, o nº 2 do mesmo art. permite a adoção na legislação nacional de um conceito único ou conceitos separados de violência e assédio¹⁴. Não obstante, cabe realçar a preferência da Con. pelo seu tratamento conjunto atendendo à diversidade de conceitos fragmentados que vigoram nos diversos Estados, podendo “em algumas jurisdições, o mesmo termo ser utilizado para referir diferentes comportamentos ou situações, enquanto noutras jurisdições são utilizadas expressões diferentes para abranger os mesmos comportamentos ou práticas”¹⁵. Neste sentido, a previsão da violência e assédio enquanto conceito único permite a sua aplicação a um conjunto mais lato de situações, que isoladamente não seriam salvaguardadas, proporcionando aos Estados uma maior flexibilidade na sua adaptação¹⁶.

Retomando a definição apresentada, importa, num primeiro momento, observar que esta nos revela algumas questões em desarmonia com a nossa prática nacional, assim como conceitos que se revelam algo imprecisos, e que poderão não encontrar norte na R206.

Assim, o “conjunto de comportamentos e de práticas inaceitáveis, ou de ameaças” não difere significativamente do “comportamento indesejado” entre nós consagrado. Cumpre, contudo, acrescentar que a primeira parece ter, ainda que modestamente, contribuído para o equilíbrio entre a amplitude gerada pela própria definição e a tutela efetiva das situações que traduzem verdadeiramente uma conduta assediante. Para o efeito, a redação prevista na C190 parece atender a um elenco de comportamentos mais balizado e que, à partida, encontrará a sua reprovação num coletivo, ao passo que o preceito nacional, pela escolha linguística do adjetivo “indesejado”, parece fazer assentar o seu preenchimento numa dimensão mais individual.

Todavia, ainda que pareça evidente que a definição base teria o intuito de prever um complexo de comportamentos cuja caracterização como reprováveis seria alvo de consenso social, a indeterminação do termo “inaceitáveis” pode gerar imprecisão quanto

¹⁴ Lousada Arochena, 2019, p. 59. Como alerta o autor, independentemente da modalidade transposta para a legislação nacional, esta tem de ser capaz de compreender todos os elementos delimitados pela C190, sob pena de incumprimento.

¹⁵ Manuela Tomei, 2019, p. 2.

¹⁶ OIT, 2019, p. 4.

à admissibilidade de determinadas condutas em virtude da diversidade de padrões culturais de cada Estado e de cada local de trabalho¹⁷. SIRVENT HERNÁNDEZ e JULIETA LOBATO comungam da mesma posição, ao afirmarem que a solução mais adequada passaria por tomar em consideração as normas internacionais de direitos humanos em matéria de discriminação e violência¹⁸. De um outro ângulo, CRISTINA MANGARELLI enuncia que os comportamentos “inaceitáveis” devem ser entendidos como aqueles que lesem bens jurídicos protegidos por cada ordenamento jurídico, recomendando que a definição adotada por cada Estado incorpore essa mesma referência¹⁹. Por seu turno, GRACIELA GIUZIO refere, de forma mais abrangente, que cada país deverá precisar em que consiste este tipo de condutas²⁰.

Em relação às eventuais consequências da conduta assediante, a Con. conclui a definição de violência e assédio notando que o dano pode ser “físico, psicológico, sexual ou económico”.

Particular destaque merece a previsão do dano económico, que, por seu turno, não se confunde com a violência económica (não expressamente mencionada na Con.)²¹. Assim, enquanto esta diz respeito à forma através da qual se exterioriza um comportamento proibido, aquele corresponde ao dano resultante desse comportamento²². Ora, com YAGÜE BLANCO cabe esclarecer que “não se impõe uma correlação entre a violência e o dano económico, porquanto este último poderá resultar também de outras manifestações de violência física, psicológica ou sexual”²³. Ainda relativamente a esta categoria de danos, acrescenta o autor que a violência pode levar ao afastamento da vítima do seu posto de trabalho ou até mesmo do mercado de trabalho²⁴. Como adiante veremos, esta questão terá especial impacto no âmbito da VD²⁵, na medida em que a preservação do

¹⁷ Julieta Lobato, 2019, p. 3. Na mesma linha, Stefania Scarponi (2021, p. 35) considera que o termo “inaceitável” incorpora um significado mais objetivo, mas, ainda assim, criticável pela sua indeterminação e por se encontrar “sujeito ao relativismo social e mesmo pessoal”.

¹⁸ Julieta Lobato, 2019, p. 3; Sirvent Hernández, 2023, p. 36.

¹⁹ Cristina Mangarelli, 2022, p. 193. A autora acrescenta, exemplificativamente, bens jurídicos protegidos como a dignidade, a honra, a integridade psíquica ou a integridade física.

²⁰ Graciela Giuzio, 2019, p. 194 *apud* Ana Costa, 2021, p. 33. Sobre o tema *vd.* ainda César Arese, 2021, p. 114-115.

²¹ Para Pons Carmena (2020, pp. 49-50) teria sido notável a inclusão da violência económica contra as mulheres que se tende a manifestar, não raro, pela discriminação salarial.

²² Yagüe Blanco, 2024, p. 71.

²³ *Idem*, p. 72. Exemplificativamente, pense-se nas despesas médicas, no apoio psicológico, ou nos custos associados à contenda de tais questões.

²⁴ *Idem*, 2024, p. 98.

²⁵ Sobre esta matéria remetemos para o cap. 4.1 do presente trabalho.

vínculo de emprego traduz-se numa peça vital para assegurar a autonomia financeira do trabalhador²⁶, que se tem revelado determinante na rutura dos ciclos de violência.

Cabe, assim, louvar a amplitude de resultados enumerados pela Con., que se assume capaz de compreender as diferentes denominações adotadas pelos Estados a nível mundial²⁷.

2.2. Da admissibilidade dos comportamentos de ocorrência única

Prossegue a C190 mencionando que os comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças destes podem ocorrer “numa só ocasião ou de maneira repetida”.

A este respeito, e tendo o legislador português sido omissivo neste ponto, a questão vem sendo debatida pela doutrina e jurisprudência nacionais, de modo não consensual. Assim, continua hoje a pairar a dúvida sobre se o comportamento assediante se basta com a ocorrência de uma conduta isolada, ou se, pelo contrário, exige uma reiteração. Por outras palavras, “se é exclusivamente assédio uma situação reiterada ou se também poderá ser qualificada como tal uma situação singular”²⁸.

De um lado, encontramos autores como GUILHERME DRAY para quem “o assédio representa um processo continuado e prolongado no tempo”, embora admita que não seja esta a visão imposta pelo art. 29^o²⁹. Também MAGO PACHECO assume a reiteração e sistematização como elementos essenciais para o preenchimento do conceito de assédio moral, acrescentando que este último se objetiva numa conjugação de atos prolongada no tempo³⁰. É também esta a linha que tem sido seguida pela jurisprudência mais recente, que associa, em regra, o elemento da duração aos pressupostos do assédio moral³¹.

Por sua vez, SÓNIA LOPES coloca-se numa posição intermédia ao salientar que o legislador não reclama o pressuposto da reiteração, porém, também não o afasta³².

Em sentido diverso, ISABEL BORGES, recordando a ausência do pressuposto da reiteração no texto da norma, refere que a prática de assédio se poderá verificar com uma conduta singular, atentando-se para essa qualificação, à censurabilidade e gravidade da prática³³.

²⁶ Yagüe Blanco, 2021, pp. 571-572.

²⁷ Cristina Mangarelli, 2022, p. 195.

²⁸ Barrambana Santos, 2019, p. 296.

²⁹ Guilherme Dray, 2020, p. 143. Na mesma linha, Vaz Marecos, 2024, p. 177.

³⁰ Mago Pacheco, 2007, p. 101. Neste sentido, *vd.* ainda, Monteiro Fernandes, 2023, p. 302.

³¹ Cf. Ac. STJ, 12/4/2024.

³² Sónia Lopes, 2009, p. 261.

³³ Isabel Borges, 2017, p. 260. O mesmo entendimento é secundado por Paula Quintas (2018, p. 295).

Regressando à Con., resta ainda referenciar dois aspetos que julgamos relevar para uma melhor compreensão da extensão deste elemento.

Uma primeira nota respeitante à construção semântica da definição que, pela utilização de todos os seus termos no plural e, nomeadamente, pela utilização da expressão “conjunto de”, não permite uma total harmonia com a previsão da ocorrência única da conduta³⁴. A questão parece, porém, encontrar arrimo nos trabalhos precedentes à adoção do instrumento, onde se reconhece que, com vista ao aperfeiçoamento da definição, se procederia à substituição da palavra “contínuo” por “conjunto”³⁵, consignando-se ainda que tal alteração permitiria dotar os Estados de maior maleabilidade no que respeita à definição dos conceitos, quer através de uma formulação única, quer pela adoção de termos separados³⁶.

Sinalizando um segundo aspeto, é na base desta última constatação que se vem apontando uma leitura alternativa à interpretação literal da definição apresentada³⁷. Na verdade, a liberdade conferida aos Estados quanto à modalidade conceptual a adotar sugere que a C190 considerou que os dois fenómenos – violência e assédio – não são idênticos, assumindo, deste ponto de vista, a existência de dissemelhanças entre ambos³⁸.

Não podemos deixar de reconhecer que a definição de “violência e assédio”, num primeiro momento, é apresentada de modo combinado, pelo que se, ao invés da atual formulação, apenas figurasse uma referência à reiteração dos comportamentos, quer a violência, quer o assédio sexual traduzidos num único ato ficariam à margem da proteção conferida pela Con.³⁹. O entendimento de ANA COSTA a este respeito parece conduzir a uma conclusão análoga, ao assumir que a previsão pela C190 de condutas de ocorrência singular aparenta ter sido considerada para amparar os fenómenos da violência e assédio sexual, que se podem manifestar pela ocorrência de um único ato grave⁴⁰.

Sem embargo, encontramos autores que fazem assentar o carácter verdadeiramente inovador do instrumento no facto de o mesmo prescindir de determinados requisitos aparentemente restritivos, como é a reiteração⁴¹. No tocante a este ponto, CÉSAR ARESE

³⁴ O mesmo aspeto é assinalado por Olarte Encabo (2022, p. 49) que refere que a utilização da expressão poderia levar a concluir que estariam englobados vários atos.

³⁵ *Vd.* Yagüe Blanco, 2021, p. 565.

³⁶ OIT, 2019, pp. 4-5.

³⁷ Olarte Encabo, 2022, p. 50.

³⁸ Cristina Mangarelli, 2022, p. 194.

³⁹ Cristina Mangarelli, 2019, pp. 209-210.

⁴⁰ Ana Costa, 2021, p. 34.

⁴¹ Sirvent Hernández, 2023, pp. 34-35; Sanguineti Raymond, 2022, p. 2. Ainda na mesma linha de pensamento, Pons Carmena (2020, p. 38) defende que aqueles que ratifiquem a C190 não devem exigir o elemento da reiteração para a qualificação da figura.

compreende não se levantar qualquer querela sobre a necessidade de se verificar a sistematicidade ou prolongamento de determinados atos a fim de serem qualificados como violência e assédio. Para tanto, afirma que o preceito “não se refere a mais do que um, a um sistema, a uma continuidade ou a um complexo de atos, mas antes ao universo de situações de violência e assédio que estão a ser reguladas”⁴².

Sem prejuízo de reconhecermos não figurar na definição qualquer requisito de gravidade e/ou intensidade da conduta⁴³, cremos ter sido esta a orientação que a C190 logrou salvaguardar, isto é, a existência de situações que, não obstante se consumam numa única ocasião ou circunstância, assumam uma eventual profundidade lesiva passível de se incluir no fenómeno da violência ou assédio. Complementarmente, reiteramos a conclusão de YAGÜE BLANCO para quem “qualquer ato de violência no local de trabalho, independente ou combinado, deve ser considerado (...) tendo sempre em conta um critério de proporcionalidade e adequação”⁴⁴.

Sem prejuízo do aduzido, e tomando em consideração a linha alternativa de interpretação, parece ser possível considerar que, pelo menos quanto aos Estados que optem pela desvinculação da modalidade de definição única, o texto do preceito permitirá ao legislador dispor (ou não) do elemento da reiteração⁴⁵.

2.3. Da intencionalidade dos comportamentos

No que tange ao elemento da intencionalidade, a definição proposta pela C190 inclui as condutas assediadas que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano. Por conseguinte, são agora três as modalidades que compõem a definição do ponto de vista da intencionalidade dos comportamentos: admite-se que os mesmos possam ser praticados com a intenção de causar um dano; que possam ser praticados sem intenção de causar o dano; e, por fim, que a sua prática apenas seja suscetível de o causar, isto é, prescinde-se da existência de um dano.

Para uma melhor compreensão desta formulação, devem ser identificados dois elementos presentes nesta configuração de forma gradativa. Em termos mais precisos, reconhece-se num nível inferior um elemento subjetivo – associado intrinsecamente à presença de uma intencionalidade lesiva – sendo que, em face deste, há de prevalecer um

⁴² César Arese, 2021, pp. 115-116.

⁴³ Neste sentido, afirma Cristina Mangarelli (2022, p. 194) não ser possível retirar do texto da Con. que a figura do assédio moral se possa preencher com um único ato grave.

⁴⁴ Yagüe Blanco, 2024, p. 76.

⁴⁵ Olarte Encabo, 2022, p. 50.

elemento objetivo subsumível na configuração de um eventual resultado, isto é, “verifica-se que o fator determinante será o dano causado ou a possibilidade de ser causado”⁴⁶.

Não obstante seja prescindível a intencionalidade da conduta, o mesmo não equivale a dizer que esse elemento aporte uma total irrelevância, podendo ser perscrutado casuisticamente⁴⁷.

Acresce que há quem entenda que a menção ao comportamento que cause o dano, assim como à mera suscetibilidade de o causar parece remeter para a gravidade da conduta praticada, dado que, de outra forma, não o causaria, nem seria suscetível de o causar⁴⁸. Todavia, outros autores colocam a questão sob uma perspectiva distinta, na medida em que será suficiente que os comportamentos constituam um risco para a saúde e segurança para que se exija a implementação de medidas preventivas⁴⁹. Em sentido próximo, ARBÓNÉS LAPENA considera ter a Con. deixado de lado a intencionalidade, em ordem a conferir prioridade ao principal bem jurídico afetado: “a segurança e saúde tanto dos trabalhadores como dos empregadores”⁵⁰.

Conferindo o ordenamento jurídico interno nesta matéria, aferimos que enquanto as duas primeiras modalidades já encontram suporte no art. 29º (“com o objetivo ou o efeito”), a mera probabilidade de ocorrência do dano contemplada agora pela C190 constitui um elemento de novidade. Sem embargo, é pertinente sublinhar que a ausência do elemento volitivo é admitida, ainda hoje, com reticências pela doutrina e jurisprudência nacionais⁵¹.

Posto isto, somos em crer que, no plano interno, não sendo ainda pacífica a aceitação da conduta não intencional, será igualmente de difícil acolhimento a mera “potencialidade lesiva”⁵² enquanto elemento constitutivo da prática de assédio. Todavia, se quanto à reiteração a Con. adotou uma formulação propensa ao surgimento de múltiplas interpretações, quanto à intencionalidade não parece ter restado grandes incertezas. Assim, e conforme observa YAGÜE BLANCO, a maioria da doutrina⁵³ é uníssona

⁴⁶ Pons Carmena, 2020, p. 38.

⁴⁷ Lousada Arochena, 2019, p. 60. O mesmo é afirmado relativamente à reiteração dos comportamentos.

⁴⁸ Cristina Mangarelli, 2022, p. 194.

⁴⁹ Yagüe Blanco, 2024, p. 98

⁵⁰ Arbonés Lapena, 2020, p. 414.

⁵¹ No sentido de que a figura do assédio não intencional é vista com alguma reservas *vd.* Paula Quintas, 2018, p. 292; Guilherme Dray, 2020, p. 144; Monteiro Fernandes, 2023, pp. 302-303; *cf.* Ac. TRC, 14/1/2016; Ac. TRC 12/5/2023). Todavia, não tem sido este o entendimento recente do STJ que tem admitido sem relutância que no assédio não tem de estar presente o objetivo de afetar a vítima (*cf.* Ac. STJ, 6/12/2023; Ac. STJ, 8/2/2024). Na mesma linha *vd.* Isabel Borges, 2017, p. 261.

⁵² Nas palavras de Correa Carrasco, 2021, p. 21.

⁵³ Para maior desenvolvimento sobre as posições minoritárias *cf.* Yagüe Blanco, 2024, pp. 95-96.

relativamente à noção apresentada pela C190, “na medida em que não é necessária a intencionalidade ou a culpa para a sua qualificação” e, por esse motivo, quer a violência intencional como a não intencional estão abrangidas pelo conceito⁵⁴.

2.4 Violência e assédio com base no género

É, igualmente, no art. 1º/b C190 que encontramos a definição de “violência e assédio com base no género”⁵⁵, a que já havíamos aludido como integradora da definição de “violência e assédio”. Neste seguimento, o fenómeno é caracterizado pela Con. partindo da definição base de “violência e assédio” a acrescer ser “dirigido a uma pessoa em razão do seu sexo ou do seu género, ou tendo um efeito desproporcional sobre as pessoas de um dado sexo ou género”, concluindo que o assédio sexual se inclui neste conceito.

Ora, se é certo que a Con. expressamente reconhece que a violência e o assédio com base no género afetam desproporcionalmente as mulheres e as raparigas, deixando implícito um princípio de predominância de género⁵⁶, de outra banda, tais considerações despertaram a dúvida na doutrina sobre quem seriam, afinal, os destinatários desta proteção, dado não resultar evidente se o conceito acolhe a violência e assédio exclusivamente contra as mulheres, se a “violência e assédio em razão do sexo, género, identidade de género e/ou orientação sexual”⁵⁷.

Preliminarmente, importa notar que a amplitude conferida por esta redação não se esgota na previsão deste fenómeno assente isoladamente no sexo ou no género, adotando-se, ao invés, uma composição de ambos os conceitos. Neste sentido, o conceito de “sexo” reconduz-se unicamente a fatores biológicos, isto é, ao masculino e ao feminino. Já o conceito de “género” afigura-se mais complexo e assenta predominantemente em fatores culturais, por outras palavras, “corresponde à construção de uma identidade num determinado contexto social envolvendo aspetos biológicos e culturais”⁵⁸.

Clarificados os conceitos, apreendemos a preferência da Con. pela adoção de termos latos, de forma a conferir aos Estados uma maior flexibilidade na sua aplicação,

⁵⁴ *Idem*, p. 95.

⁵⁵ Se há quem entenda que a violência e o assédio com base no género configura um subtipo da violência e assédio geral (Pons Carmena, 2020, pp. 38-39), por outro lado, surgem vozes (Lousada Arochena, 2019, p. 62) que afirmam não ser possível considerar a violência com base no género como um subtipo da violência e assédio, mas antes como dois fenómenos distintos. Favorece este ponto de vista a autonomização do conceito pela Con. com vista a um melhor esclarecimento do fenómeno que, do ponto de vista do autor, resultaria supérfluo se de um subtipo se tratasse.

⁵⁶ Olarte Encabo, 2021, p. 76.

⁵⁷ Pons Carmena, 2024, pp. 119-120.

⁵⁸ Bruno Mestre, 2020, p. 92; Ramos Quintana, 2022, p. 120; Milena Rouxinol, 2024, p. 134.

considerando as notórias divergências sobre o tema. Conforme nota PONS CARMENA, é inegável “a existência de uma manifesta relutância em mencionar a identidade de género e a orientação sexual como motivos de discriminação para além do género, e/ou qualquer referência a pessoas não binárias”⁵⁹. Esta resistência é compreendida se recuarmos aos trabalhos preparatórios da C190, que no seu início previa a menção à comunidade LGBTI e que não reuniu consenso entre governos, empregadores e trabalhadores⁶⁰. Já entre nós, é inequívoca a proibição de discriminação em razão desses fatores, tal como consagra o art. 25º/1 CT em articulação com o art. 24º/1.

Adicionalmente, importa notar os passos mais recentes dados pela UE neste domínio, destacando-se a aprovação da Dir. 2024/1385 do PE e do Conselho, de 14/5/2024⁶¹, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, tornando-se no primeiro instrumento da UE a versar sobre o tema⁶². Do texto aprovado, percebe-se o apoio a um conjunto de compromissos internacionais, do qual consta a C190 (considerando 4). De resto, quer os demais considerandos, quer as disposições dirigidas à esfera laboral colocam a sua tónica, em particular, no assédio sexual. A este propósito, veja-se o art. 28º que se reconduz unicamente ao “apoio especializado às vítimas de assédio sexual no trabalho”.

⁵⁹ Pons Carmena, 2024, p. 120.

⁶⁰ *Idem*, p. 120-121. César Arese, 2021, pp. 118-119. Para mais desenvolvimento, *vd.* Loïc Lerouge, 2022, pp. 56-57.

⁶¹ A vigorar desde 13/6/2024 e com prazo limite de transposição a 14/6/2027.

⁶² Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TC1-COD-2022-0066_PT.pdf.

3. Âmbito de aplicação

3.1 Âmbito subjetivo

Prosseguindo para o cap. II da Con., encontramos consagrado no art. 2º o âmbito subjetivo de proteção que denota, desde logo, uma extensão que transcende o que até ao momento conhecemos do panorama jurídico nacional.

Como tal, afigura-se pertinente perscrutar as definições a que aqui nos referimos. Do art. 29º CT, pese embora não seja possível extrair diretamente a identificação dos seus destinatários, conseguimos, ainda assim, reconhecê-los através da referência a determinados momentos de conexão com o trabalho, mais precisamente, “aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional”⁶³.

Por seu turno, a escolha linguística da C190 revela-se inequívoca, indicando com precisão uma enumeração de sujeitos carecidos de proteção: “os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definidos pela legislação e prática nacionais, assim como as pessoas que trabalham qualquer que seja o seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes”, os trabalhadores cujo vínculo de emprego tenha cessado⁶⁴, “os voluntários, as pessoas à procura de emprego, os candidatos a emprego e os indivíduos que exercem a autoridade, as funções ou as responsabilidades de um empregador”. Torna-se, assim, evidente o desiderato da Con. de não circunscrever a sua esfera subjetiva à figura do tradicional regime de subordinação jurídica.

Cabe estabelecer o que de comum se poderá extrair de ambas as definições. Ora, a redação adotada propõe um regime capaz de tutelar ambas as partes da relação laboral – quer o empregador, quer o trabalhador – identificando os destinatários da norma sem se pronunciar sobre os que se poderão qualificar como sujeitos passivos ou ativos, o que bem se compreende atendendo à multiplicidade de posicionamentos que cada um deles poderá assumir.

De igual modo, cumpre notar o reflexo desta amplitude em face do consagrado no art. 29º. Aponta-se sem paralelo a alusão às pessoas cujo vínculo tenha terminado, assim

⁶³ Barrambana Santos, 2019, p. 277.

⁶⁴ Não acompanhamos neste ponto a formulação vertida na Res. da AR que se refere tão só aos “trabalhadores despedidos”. Não aparenta ter querido a Con. excluir as demais formas de cessação do contrato de trabalho. Julgamos poder este raciocínio ser depreendido da versão em inglês da Con. que, de forma mais lata, se refere a “*workers whose employment has been terminated*” e que veio substituir a expressão “*laid-off workers*” que inicialmente figurava. Já a versão em francês afasta-se desta conclusão, aproximando-se da adotada na Res. (“*les travailleurs licenciés*”).

como às que trabalham independentemente do seu estatuto contratual⁶⁵. O mesmo se verifica relativamente ao trabalho voluntário, regulado atualmente pela Lei 71/98, de 3/11, e pelo DL 389/99, de 30/9, que regulamenta o diploma anterior, antecipando-se, assim, a necessidade de adaptação do seu conteúdo nas ulteriores reformas. Quanto ao mais, parece ser possível identificar correspondência no preceito nacional, designadamente no tocante à formação profissional e no acesso ao emprego⁶⁶.

Outrossim, o âmbito de aplicação proposto pela C190 é ainda estendido a três esferas distintas: ao setor público e privado; à economia formal e informal⁶⁷; às áreas urbanas e rurais. Não obstante seja possível destacar a iniciativa de reconhecer como local de trabalho todo o lugar onde o trabalho, como conceito amplo que temos vindo a tratar, se concretiza, a redação peca, ainda assim, pela sua formulação genérica que carece de alguma concretização⁶⁸.

Acresce que, inserido no corpo do cap. III, sob a epígrafe “Princípios Fundamentais”, alude o art. 6º ao direito à igualdade e não discriminação no emprego e no trabalho de outros grupos de sujeitos, dos quais se destacam, os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de forma desproporcional pela violência e pelo assédio, pelo que se afigura pertinente definir os sujeitos que poderão encontrar proteção nesta mesma disposição. Confrontados com o silêncio da C190, resta-nos sobrevoar a R206. Assim, esclarece o seu pt. 13 que para efeitos de interpretação da menção aos grupos vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade deveriam ser chamados à colação os padrões laborais internacionais e os instrumentos internacionais sobre direitos humanos⁶⁹. Mais a mais, e considerando uma maior probabilidade de exposição à violência e ao assédio em determinados setores, a R206 assinala expressamente o trabalho noturno, o trabalho realizado isoladamente, a saúde, a hotelaria, os serviços sociais, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, o trabalho em transportes, na educação e, ainda, no entretenimento. Posto isto, e tomando as palavras de ANA COSTA, a proteção conferida

⁶⁵ Veja-se, a este propósito, a Lei nº 3/2011, de 15/2 que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente, circunscrevendo-se a sua proteção ao assédio discriminatório (art. 5º/5).

⁶⁶ A formulação adotada pelo legislador português parece já abarcar quer as “pessoas à procura de emprego”, quer os “candidatos a emprego”, através da utilização de um vocábulo mais amplo (“acesso”) capaz de acolher as duas formulações.

⁶⁷ Aplauda-se a expressa previsão do domínio da informalidade, uma vez que, por se encontrarem “à margem” do sistema e subsequentemente mais desprotegidas, as vítimas encontrar-se-ão, naturalmente, mais expostas a este tipo de fenómenos. Molero Marañón, 2021, p. 85.

⁶⁸ Cabello de Alba, 2021, p. 92.

⁶⁹ Para um estudo mais detalhado sobre os aludidos instrumentos *vd.* Ana Costa, 2021, pp. 47-48.

pela Rec. a este grupo de trabalhadores encontra a sua razão predominantemente nas condições do trabalho, deixando esmorecer as características subjetivas dos trabalhadores⁷⁰.

Chegados a este ponto, não podemos deixar de referir que a C190 reconhece igualmente o fenómeno do assédio envolvendo terceiros, e que deve ser levado em consideração na abordagem a adotar por cada Estado, tal como determina o seu art. 4º/2. À semelhança das demais disposições, também o texto aqui adotado não escapou ao debate pela comunidade científica.

De modo introdutório, importa atentar que a Con. se refere à violência e ao assédio que “envolvam terceiros”, sem mais referir no que toca ao seu posicionamento passivo e/ou ativo na prática do comportamento assediante. Em face do exposto, a doutrina tem-se mostrado dividida em relação à abrangência deste conceito para efeitos de proteção dos sujeitos enunciados.

Com efeito, se por um lado existem vozes que afirmam que estes terceiros poderão assumir quer o papel de vítimas, quer o papel de agressores⁷¹, para outros autores, o normativo visa, tão só, a proteção dos fenómenos de violência e assédio causados a sujeitos protegidos por terceiros, resultando contraproducente a tutela da situação inversa⁷². A última interpretação assenta, todavia, na leitura da Con. desacompanhada da Rec.. Assim, numa perspetiva de identificação de perigos e consequente avaliação de riscos no local de trabalho, e no seguimento da sua previsão no art. 9º/c C190, sugere a R206 que se conceda uma atenção rigorosa aos riscos que envolvem terceiros, *v.g.*, “clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público” (pt. 8/b). Ainda que a resposta que daqui resulte não se mostre evidente, cremos ser a conclusão retirada por ANA COSTA mais concordante com a generalidade dos reptos lançados pela Con., antecipando que os terceiros possam assumir a posição de vítimas ou de agressores, “mas apenas para efeitos de prevenção de riscos em matéria de SST”⁷³.

3.2 Âmbito espacial e temporal

No que ao âmbito objetivo diz respeito, o art. 3º C190 não limita o seu elenco aos lugares e momentos em que decorre a prestação de trabalho, optando, ao invés, por fazê-

⁷⁰ Ana Costa, 2021, p. 47.

⁷¹ Coto Aubone, 2020, p. 2.

⁷² *Vd.* Lousada Arochena, 2019, p. 64.

⁷³ Ana Costa, 2021, p. 45.

lo atendendo à sua possível conexão com o trabalho⁷⁴. A este respeito, e tal como constatado quanto ao âmbito subjetivo, o legislador nacional optou por não determinar expressamente os espaços objeto de proteção.

Reiterando o preceito da Con. supramencionado, o mesmo circunscreve o seu âmbito de proteção indicando um conjunto delimitado espacial e temporalmente, incluindo neste universo: o local de trabalho; o local onde o trabalhador é remunerado, descansa, toma refeições, ou nas instalações sanitárias e de vestuário; durante deslocações, viagens, formações, eventos ou atividades sociais conexas com o trabalho; no alojamento disponibilizado pelo empregador; durante o trajeto entre o seu trabalho e o seu domicílio.

Creemos ser este um ponto de vulnerável consenso no que respeita à sua implementação nas legislações internas. Assim é, mormente no que respeita à proteção *in itinere* reconhecida pela Con. que, não sendo estranha aos olhos do legislador português, designadamente em matéria de acidentes de trabalho, o é contudo aos olhos de outras jurisdições. Sobre a questão, já se pronunciou a doutrina uruguaia no sentido de não serem os empregadores responsáveis por situações cujo controlo não está ao seu alcance, v.g., nos trajetos domicílio-trabalho e alojamento, convocando, para este efeito, o art. 9º Con. e a proporcionalidade do grau de controlo e razoabilidade que nele se invoca⁷⁵. Em contrapartida, outros ordenamentos, como o italiano, embora concedam esta proteção, a mesma encontra-se circunscrita às deslocações por meios de transporte públicos⁷⁶. Para YAGÜE BLANCO o meio de transporte será igualmente um fator a atender, sendo apenas tuteladas as deslocações efetuadas por meios de transporte disponibilizados pela EE⁷⁷. Sem embargo, como salienta ANA COSTA, certo é que “o conceito é hoje abrangente (...) cobrindo todas as situações de trabalho, mesmo aquelas em que o empregador se encontra diluído ou afastado”⁷⁸.

⁷⁴ Sanguineti Raymond, 2022, p. 2.

⁷⁵ Cristina Mangareli, 2022, pp. 198-199. Para Sanguineti Raymond (2022, p. 5), a utilização dos termos adotados no início da redação do art. 9º “abre espaço para avaliações relacionadas tanto com a sua adequação e praticabilidade como com a sua proporcionalidade em relação ao resultado a alcançar e mesmo com seus custos”.

⁷⁶ Júlio Gomes, 2013, pp. 172-173.

⁷⁷ Yagüe Blanco, 2021, 574.

⁷⁸ Ana Costa, 2021, p. 53.

3.3 Meios de comunicação: a inclusão das TIC relacionadas com o trabalho

“As transformações das NTIC provocadas pela era digital no mundo do trabalho multiplicaram a ocorrência de violência e assédio e potenciaram a sua gravidade, assinalando que o fenómeno é global e em fase de evolução e desenvolvimento”⁷⁹.

Como bem assinala MOLINA NAVARRETE, a C190 não poderia descurar o impacto da transformação digital quer nos nossos modos de vida, quer no trabalho, nomeadamente, no que respeita à violência e ao assédio⁸⁰. Estamos perante uma nova forma de assédio no trabalho que poderá ser identificada por recurso a uma pluralidade de expressões, das quais destacamos o “assédio virtual”, “assédio digital” ou “ciberassédio”⁸¹.

Interessa, por conseguinte, discorrer sobre a al. d) do art. 3º C190 que inclui a violência e assédio no contexto de comunicações relacionadas com o trabalho, sendo aqui integradas as efetuadas por meio de TIC. Assim, afirma-se, diante deste preceito, ser possível a aplicação das demais disposições da Con., devidamente adaptadas, ao ciberassédio⁸².

Na verdade, a Con. reconhece que a diluição das fronteiras físicas e temporais do trabalho, decorrente dos avanços nas TIC, se pode traduzir num aumento dos fenómenos de humilhação ou difamação no ambiente de trabalho⁸³. Tal entendimento é completado por ISABEL BORGES ao destacar que a ausência dessas fronteiras “cria e recria realidades laborais (...), que se revelam aptas a produzir ou potenciar o surgimento de novas e mais graves formas de agressão à saúde do trabalhador em um ambiente de trabalho cada vez mais difuso”⁸⁴.

Neste sentido, revestem particular relevância duas realidades distintas, que se assumem determinantes para a proliferação do assédio por meio das TIC. Destaca-se, por um lado, a utilização de novas ferramentas de trabalho, como o correio eletrónico profissional e pessoal, as plataformas digitais, redes sociais e/ou aplicações essenciais para a comunicação. De outro prisma, cabe assinalar o crescente recurso a novas

⁷⁹ Isabel Borges, 2022, p. 150.

⁸⁰ Molina Navarrete, 2021, p. 115.

⁸¹ Vicente Pachés, 2020, p. 73.

⁸² Fernández García, 2020, pp. 128 e 130. Exemplificativamente, note-se que também o assédio sexual poderá ocorrer por via das TIC.

⁸³ Manuela Tomei, 2019, p. 2.

⁸⁴ Isabel Borges, 2022, p. 150. Com entendimento similar, Liberal Fernandes, 2017, pp. 11-12, “cria-se uma indefinição entre as fronteiras da vida profissional e pessoal, com (...) o aumento dos riscos sobre a saúde e a qualidade de vida no trabalho, inclusive de assédio moral.”

modalidades flexíveis de trabalho – em especial, o teletrabalho – e por via das quais surgem novas formas de controlo por parte das EE – que, não raro, se caracterizam por um tempo de conexão permanente com o trabalho⁸⁵.

A este propósito advertiu LEAL AMADO para “a possibilidade de a violação do tempo de desconexão correspondente ao período de descanso do trabalhador vir, em tese, a constituir assédio moral”⁸⁶. Pela mesma ocasião, deixou-nos o autor uma proposta de nova redação para o art. 199º CT. Todavia, e posteriormente, com a Lei 83/2021, de 6/12, surgiu o art. 199º-A CT, criando um verdadeiro dever de abstenção de contacto e fazendo vingar, de forma até mais ampla, a desconexão profissional sinalizada pelo autor. Mais, o preceito considera ainda discriminatório o tratamento menos favorável decorrente do exercício do direito ao período de descanso (art. 199º-A/2), nada mais se tendo referenciado no que toca a uma eventual conexão direta com a prática de assédio, cremos por já se afigurar possível encontrar implicitamente resposta similar na redação ampla do art. 29º/2 CT.

Já em obra ulterior, refletindo sobre as alterações introduzidas pelo referido diploma, e assinalando a ausência de consagração da violação do dever de abstenção enquanto prática constitutiva de assédio, LEAL AMADO sustenta que tal violação é subsumível à figura do assédio em casos “particularmente graves e reiterados”⁸⁷, posição que tendemos a acompanhar parcialmente, na medida em que nos parece mais acolhedora do escopo da Con. a opção pela disjuntiva “ou”.

⁸⁵ Coto Aubone, 2020, p. 3. Em sentido similar, Altés Tárrega e Aradilla Marqués, 2023, pp. 67-68.

⁸⁶ Leal Amado, 2018, p. 265. Em sentido idêntico pronunciou-se Teresa Moreira, 2019, pp. 162-163.

⁸⁷ Leal Amado, 2022, p. 281.

4. A tutela do trabalhador vítima de violência e assédio

4.1 O reconhecimento do trabalhador vítima de violência doméstica

O reconhecimento da VD como fenómeno gerador de repercussões no mundo do trabalho determinou a sua menção na C190, num primeiro momento, nos seus considerandos, onde revela a existência de eventuais implicações “no emprego, na produtividade, assim como na saúde e na segurança”⁸⁸ e, posteriormente, no art. 10º através do qual lança o repto aos Estados para a adoção de medidas com vista ao reconhecimento e conseqüente atenuação dos seus efeitos. Como temos vindo a constatar, também quanto a esta matéria a C190 se socorreu da Rec. que a acompanha, mais concretamente dos seus pts. 4 e 18, para sinalizar, com mais desenvolvimento, o que se deve ter por compreendido neste conjunto de medidas.

Posto isto, impera observar o panorama nacional relativamente à proteção destes trabalhadores em cotejo com os normativos mencionados, antecipando-se, contudo, não ser esta uma matéria estranha ao legislador português, que, não obstante o longo percurso que resta trilhar, não descuidou as vítimas de VD nas sucessivas revisões legislativas. Importa, assim, referir que, para uma cuidada análise da proteção conferida no foro laboral às vítimas de VD, é fundamental convocar dois diplomas legais, a saber o CT e a LVD, sobre os quais deverá recair uma leitura coordenada.

4.1.1. Licenças

A R206 apresenta, no seu pt. 18, um conjunto não exaustivo de medidas adequadas a mitigar os efeitos da VD no mundo do trabalho começando por destacar na sua al. a) a pertinência na previsão de uma licença para as vítimas de VD. Apesar da formulação vaga, a doutrina tem vindo a traçar, em linhas gerais, os componentes chave desta licença. Sublinha-se, não só a importância de se tratar de uma licença remunerada (desejavelmente pelo sistema de proteção social), assim como de se traduzir no tempo adequado “para iniciar um processo penal e tomar medidas para aceder a apoio e serviços, todos eles essenciais para pôr fim ao ciclo de violência”⁸⁹.

Mais recentemente, não escapou ao legislador nacional a criação de uma “licença de reestruturação familiar”, sistematicamente inserida na LVD, pelo DL 101/2020, de

⁸⁸ Manuela Tomei (2019, p. 3) vai mais longe e coloca na pendência da existência de um trabalho seguro e digno e que assegure autonomia económica e bem-estar físico e psicológico a possibilidade de uma mulher colocar fim a uma situação conjugal abusiva.

⁸⁹ Julie Duchatel, 2023, p. 675.

26/11⁹⁰ e que encontramos nos aditados arts. 43º-A a 43º-C. Terá direito a esta o trabalhador vítima de VD a quem seja atribuído o estatuto de vítima (art. 14º) e se veja forçado a abandonar a sua residência, em virtude da prática do crime de VD. No entanto, cumpre realçar duas notas suscetíveis de comprometer uma efetiva proteção do trabalhador: a sua duração e o montante do respetivo subsídio⁹¹. Por outras palavras, a licença pelo período máximo de 10 dias seguidos, à semelhança do valor do subsídio atribuído de forma diária até ao limite máximo do mesmo período, e aos quais acresce a perda de retribuição (art. 43º-A/2), afiguram-se notoriamente incongruentes com o que, na prática, comporta uma total reorganização da vida de um trabalhador vítima de VD.

4.1.2. Regimes de proteção

Conforme disposto no pt. 18/b, a Rec. contempla, igualmente, a adoção de regimes de trabalho flexíveis e de proteção para as vítimas de VD. Destacamos, primeiramente, as soluções enunciadas pela legislação nacional no que respeita aos regimes de proteção e que, a nosso ver, se revelam, em certa medida, adequados a suprir as exigências da Con., e desenvolveremos no ponto subsequente as respostas dadas no domínio dos regimes de trabalho flexíveis.

Posto isto, o trabalhador vítima de VD terá direito a ser transferido, a seu pedido, temporária ou definitivamente (art. 195º CT), se verificadas duas condições cumulativas: (1) a apresentação de queixa-crime; (2) a saída da casa de morada de família. No que respeita à primeira, a doutrina vem-se pronunciando no sentido da sua incongruência com a natureza pública do crime de VD⁹². Todavia, a questão tem sido resolvida com recurso ao art. 42º LVD que, ao invés da “apresentação de queixa-crime”, refere somente a simples “apresentação de denúncia”, o que se revela consentâneo com os requisitos de atribuição do estatuto de vítima, para o qual basta a mera denúncia (art. 14º/1 LVD)⁹³. Quanto ao segundo requisito, também este suscita alguma perplexidade que se vai adensando com a evolução legislativa do tipo penal⁹⁴ que apenas em uma das suas cinco

⁹⁰ Procedeu à criação de uma licença especial para reestruturação familiar e do respetivo subsídio, no âmbito do crime de VD.

⁹¹ Adriana Cardoso, 2022, pp. 28-29.

⁹² Bastando, para dar início ao processo penal, a mera denúncia. Noronha Rodrigues e Cátia Sousa, 2018, pp. 207-208. Assim, Catarina Carvalho, 2014, p. 158; Pedro Pinto, 2010, p. 132; Leal Amado, 2022, p. 253.

⁹³ Joana Vasconcelos, 2010, pp. 116-118.

⁹⁴ Plasmado, nos dias de hoje, no art. 152º CP. Esta orientação é, aliás, confirmada pela última alteração relevante do preceito ao abrigo da Lei nº 57/2021, de 16/8, que procedeu ao aditamento do art. 152.º/1/e CP, que passou a contemplar o “menor que seja seu descendente ou de uma das pessoas referidas nas als. a), b) e c), *ainda que com ele não coabite*”.

als. exige a coabitação para o preenchimento do ilícito penal⁹⁵, sendo as demais⁹⁶ dispensadas de tal exigência. Ora, residindo a *ratio* da norma na possibilidade de o trabalhador ver salvaguardado o seu emprego, ainda que seja necessária a alteração do seu local de trabalho para outro estabelecimento da empresa, tal não significa, por si só, que se tenha de verificar a saída da casa de morada de família ou uma mudança de residência⁹⁷. A este respeito, JOANA VASCONCELOS propõe uma interpretação restritiva do art. 195º/1/b CT que acolhe esta condição, limitando-a apenas às circunstâncias em que “seja imposta pelas mesmas exigências de proteção da integridade física e psicológica e/ou de reorganização da vida da trabalhadora que tornam necessária a mudança do local de trabalho”⁹⁸. Ademais, a transferência apenas opera com o preenchimento de um terceiro requisito, sendo, deste modo, necessário estarmos perante uma empresa plurilocalizada⁹⁹. Assim, no caso de a empresa dispor de vários estabelecimentos, o seu pedido apenas pode ser diferido com fundamento em duas hipóteses, como estatui o nº 2 do art. 195º: na existência de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço e na inexistência de posto de trabalho compatível à data do pedido. Quanto a estas, a generalidade dos autores critica a ausência de estipulação de um limite temporal para o empregador efetivar a transferência, isto é, para colocar termo no fundamento que a fez protelar, o que poderá comprometer uma efetiva utilização prática deste direito¹⁰⁰.

É neste seguimento que surge o direito do trabalhador a suspender o contrato de trabalho, uma vez que este mecanismo se encontra indissociavelmente ligado ao direito de transferência de local trabalho já referido¹⁰¹. Assim, o trabalhador vítima de VD pode fazer valer-se deste direito em três situações distintas: na hipótese de não se tratar de uma empresa plurilocalizada (art. 296º/2/a CT) e, nos dois casos possíveis de adiamento pela EE supramencionados, até que ocorra a transferência (arts. 195º/3 e 296º/2/b CT).

Aqui chegados, afigura-se pertinente colocar em discussão algumas questões que vêm a ser apontadas como dissuasoras da utilização deste mecanismo.

Em primeiro lugar, assinala-se o facto de a suspensão surgir como forma subsidiária à transferência do trabalhador. Sobre este ponto CATARINA CARVALHO, apoiando-se na

⁹⁵ Art. 152.º/1/d CP.

⁹⁶ Art. 152.º/1/ a/b/c/e CP.

⁹⁷ Pedro Pinto, 2010, p. 133. De ressaltar que o autor apenas menciona a mudança de residência, não equacionando a coabitação (casa de morada de família) para na sua linha interpretativa.

⁹⁸ Joana Vasconcelos, 2010, pp. 120-121. Posição perfilhada por Diogo Ravara, 2014, p. 185, nota 12.

⁹⁹ Catarina Carvalho, 2014, pp. 156-157.

¹⁰⁰ Pedro Pinto, 2010, p. 134. Cf. Noronha Rodrigues e Cátia Sousa, 2018, p. 208; Joana Vasconcelos, 2010, p. 121; Catarina Carvalho, 2014, p. 159.

¹⁰¹ Joana Vasconcelos, 2010, pp. 125-126.

solução adotada pelo legislador espanhol, sustenta que se mostraria mais adequado “a admissibilidade de recurso à suspensão do contrato de trabalho de forma autónoma e alternativa em relação à transferência”¹⁰². Sem prejuízo, tem-se entendido que sempre seria possível ao trabalhador suspender o seu contrato com fundamento no art. 296º/1 CT, uma vez que, para além de se tratar de um “facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável”, o elenco de situações nele descrito, que determinam a suspensão do contrato de trabalho, qualifica-se como meramente exemplificativo por força da utilização do advérbio “nomeadamente”¹⁰³.

Questão diversa tem que ver com a ausência de previsão legal no que respeita às consequências retributivas durante o período em causa. Seguindo a suspensão o regime comum do art. 295º CT, prontamente concluímos que a suspensão do contrato de trabalho pelo trabalhador vítima de VD determinará a perda de retribuição¹⁰⁴, o que representa um significativo bloqueio à utilização deste recurso, não obstante seja devido ao trabalhador o rendimento social de inserção, tal como consagrado no art. 46º LVD, o que se revela, ainda assim, manifestamente insuficiente. Antagonicamente, MADEIRA DE BRITO defende que o trabalhador mantém o direito a auferir retribuição durante a suspensão quando motivada pelo adiamento da transferência por parte da EE¹⁰⁵. Pese embora grande parte dos autores sustente que não se afigura possível chegar a tal conclusão, ressalvam, contudo, que o período de suspensão deve ser retribuído. Urge, deste modo, compreender a quem caberá o seu pagamento¹⁰⁶. A este respeito, JOANA VASCONCELOS rejeita categoricamente que a obrigação retributiva se mantenha a cargo do empregador, apelidando-a de uma solução “excessiva e desproporcionada”¹⁰⁷. Deste modo, impõe-se, uma vez mais, convocar a solução adotada pela vizinha Espanha, que, com vista a suprir a perda de retribuição no decurso da suspensão, coloca o trabalhador vítima de VD em “situação legal de desemprego”¹⁰⁸, perspetivada pelos autores nacionais como um exemplo de resposta capaz de conferir efetiva proteção ao trabalhador vítima de VD¹⁰⁹.

¹⁰² Catarina Carvalho, 2014, p. 160.

¹⁰³ Noronha Rodrigues e Cátia Sousa, 2018, pp. 206-207; Diogo Ravara, 2014, p. 185.

¹⁰⁴ Joana Vasconcelos, 2010, p. 127; Leal Amado, 2022, p. 254, nota 228.

¹⁰⁵ Madeira de Brito, 2020, p. 496.

¹⁰⁶ Joana Vasconcelos, 2010, pp. 128-129; Pedro Pinto, 2010, p. 138.

¹⁰⁷ Joana Vasconcelos, 2010, p. 128. Em sentido idêntico, Pedro Pinto, 2010, p. 138.

¹⁰⁸ Joana Vasconcelos, 2010, pp. 129-130; Catarina Carvalho, 2014, p. 162.

¹⁰⁹ Também Diogo Ravara (2014, p. 199), nas conclusões do seu trabalho, admite que “a lei deveria consagrar a possibilidade de a trabalhadora vítima de VD auferir prestação social de montante equivalente ao do subsídio de desemprego, enquanto se mantiver a impossibilidade de prestar trabalho”.

Pese embora não seja essa a resposta que encontramos no nosso sistema no âmbito da suspensão, é possível encontrar solução semelhante nos casos em que o trabalhador vítima de VD opta pela livre denúncia do contrato de trabalho (arts. 400º ss. CT), sendo, neste caso, dispensado o cumprimento do aviso prévio (art. 400º/6)¹¹⁰. Neste contexto, veio o DL 113/2023, de 30/11 estabelecer o alargamento do subsídio de desemprego aos trabalhadores vítimas de VD a quem tenha sido atribuído o estatuto de vítima, abrangendo, ademais, outros coletivos¹¹¹ para além dos trabalhadores por conta de outrem (art. 9º/7 DL 220/2006, de 3/11).

Por último, e já no âmbito da LVD, é expressamente consagrado no art. 43º “que as faltas dadas pela vítima que sejam motivadas por impossibilidade de prestar trabalho em razão da prática do crime de VD são, de acordo com o *regime legal aplicável*, consideradas justificadas”. Reitera-se, quanto a este mecanismo, uma das vicissitudes já apontadas, concretamente a não previsão das consequências retributivas. Contudo, atenta a remissão efetuada pelo preceito, a visão da maioria dos autores parece ser homogénea, na medida em que, tratando-se de uma falta que por lei seja considerada justificada, o trabalhador vítima de VD terá direito à sua retribuição ainda que limitada a 30 dias por ano (arts. 249º/2/1 e 255º/2/d CT)¹¹².

4.1.3. Regimes flexíveis de trabalho

Analisaremos, em seguida, os regimes de trabalho flexíveis conferidos pelo ordenamento jurídico português ao trabalhador vítima de VD.

No âmbito do CT, como consagra o art. 166º-A, verificados os requisitos necessários à transferência a pedido do trabalhador, este pode passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, direito ao qual o empregador em caso algum se poderá opor (art. 166º-A/4), e que apenas poderá não se corporizar em caso de incompatibilidade entre o regime de teletrabalho e a atividade desempenhada. As dificuldades que surgem na colocação em prática deste mecanismo remontam à condição prevista no art. 195º/1/b, referente à saída da casa de morada de família. Neste seguimento, apontam-se críticas à concordância deste requisito com a prestação da atividade em regime de teletrabalho que,

¹¹⁰ Aditado pela Lei 13/2023, de 3/4.

¹¹¹ *Vd.* art. 6º/2 DL 65/2012, de 15/3 e art. 7º/3 DL 12/2013, de 25/1.

¹¹² Joana Vasconcelos, 2010, p. 134; Catarina Carvalho, 2014, p. 167; Diogo Ravara, 2014, p. 188. Para mais desenvolvimentos sobre as questões suscitadas relativamente a este mecanismo remetemos para Diogo Ravara, 2014, pp. 184-193.

não raro, acontece no próprio domicílio¹¹³. Se de uma interpretação literal do preceito se poderia concluir que a realização da prestação ficaria circunscrita às demais modalidades de teletrabalho¹¹⁴, de outra banda acompanhamos JOANA VASCONCELOS ao afirmar que, deste modo, a norma veria a sua utilidade amplamente reduzida, motivo pelo qual a autora opta por uma leitura concordante com a interpretação restritiva do art. 195º/1/b por si ilustrada¹¹⁵.

Sobrevoando Secção III da LVD (“Tutela Social”), notamos que o art. 41º apela à cooperação das EE no que respeita ao pedido do trabalhador vítima de VD, quer de mudança de tempo completo para tempo parcial, quer de mudança de tempo parcial para tempo completo ou de aumento de tempo de trabalho. Todavia, não mais se trata de um direito potestativo do trabalhador¹¹⁶, o que se infere não apenas pela própria epígrafe da norma, mas igualmente do seu prólogo que coloca a tónica em três grandes entraves – a utilização da expressão “sempre que possível” e, ainda que possível, apenas quando a dimensão ou a natureza da EE o permita – dificultando, deste modo, “a exequibilidade prática desta faculdade”¹¹⁷.

Resta-nos, pois, expressar alguma estranheza na previsão de um espectro de regimes flexíveis tão restrito e munido de evidentes obstáculos para o trabalhador que, mesmo diante da conjuntura em que se encontra, manifesta a sua intenção na continuidade da prestação laboral. Regressando ao CT, torna-se perceptível a diversidade de soluções flexibilizadoras do tempo de trabalho no domínio da proteção da parentalidade, *v.g.*, o horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares (art. 56º CT) que instituído no claro interesse do trabalhador, com vista a uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar, não causaria surpresa a possibilidade de o trabalhador vítima de VD dele se poder servir.

4.1.4. Proteção no despedimento e demais disposições

O pt. 18/c Rec. estabelece, ainda, uma proteção temporária contra o despedimento para as vítimas de VD – exceto por motivos não relacionados com a VD – e as respetivas consequências. Esta proteção não expressamente determinada nos diplomas nacionais pode, ainda assim, ser conferida pelos preceitos relativos aos fundamentos gerais da

¹¹³ Joana Vasconcelos, 2010, pp. 131-132.

¹¹⁴ Interpretação avançada por Guilherme Dray (2020, p. 432).

¹¹⁵ Joana Vasconcelos, 2010, pp. 131-132. Sobre a interpretação restritiva do art. remetemos para a p. 31.

¹¹⁶ Pedro Pinto, 2010, p. 139.

¹¹⁷ Catarina Carvalho, 2014, p. 164.

ilicitude de despedimento, nomeadamente, pelo art. 381º/b CT. Acresce que, também pelo art. 331º CT será possível demonstrar estarmos perante um despedimento abusivo quando este aconteça até seis meses após o trabalhador vítima de VD “exercer, ter exercido, ou pretender exercer” os seus direitos, sendo que, neste caso, terá a EE de proceder à sua reintegração ou, alternativamente, indemnizar o trabalhador¹¹⁸.

Ademais, e atendendo ao facto de parecer estarmos perante uma lista meramente exemplificativa de medidas¹¹⁹, a Rec. refere ainda a inclusão da VD na avaliação de riscos no local de trabalho (al. d)), que cremos ser tomada em consideração pelo nosso legislador por via do art. 15º LSST relativo às obrigações gerais das EE em matéria de SST. Compulsado este extenso normativo, identificamos uma obrigação clara de assegurar que os fatores de risco psicossociais não constituem um risco para a saúde e segurança do trabalhador. Sendo possível identificar a violência no conjunto de riscos psicossociais até agora desbravado, e podendo esta advir de causas externas à organização¹²⁰, como é o caso da VD, julgamos poder ser o fenómeno avaliado por este meio (15º/2/f). Por fim, conclui o seu catálogo de medidas assinalando a importância de um sistema de referenciação sobre medidas públicas de mitigação da VD (al. e)), bem como, da sensibilização sobre os seus efeitos (al. f)).

4.1.5. O papel da negociação coletiva

Finalmente, impõe-se recordar o pt. 4/a Rec. através do qual é convocada a negociação coletiva como meio para atenuar os efeitos da VD no mundo do trabalho e que encontra amparo no art. 12º C190¹²¹.

Ora, o art. 44º LVD, sob epígrafe “IRCT”, estabelece que devem estes estabelecer “preferências em favor dos trabalhadores que beneficiem do estatuto de vítima”. Constata-se, contudo, que a presente norma não impactou expressivamente no seio da contratação coletiva nacional¹²², o que consideramos decorrer, designadamente, de dois fatores determinantes: de um lado, a utilização da expressão “sempre que possível”; de

¹¹⁸ Cf. Diogo Ravara, 2014, pp. 197-198.

¹¹⁹ Yagüe Blanco, 2021, p. 571.

¹²⁰ Ana Costa, 2017c, pp. 101-102.

¹²¹ Prevê que as suas disposições podem ser aplicadas por meio de convenções coletivas.

¹²² Catarina Carvalho, 2014, p. 168. Vejam-se os últimos relatórios sobre a evolução da negociação coletiva referentes aos anos de 2019-2022 (disponíveis em <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios>), dos quais resultam somente breves menções ao direito de transferência, tal como previsto no art. 195º CT.

outro a recondução desta medida às situações de “admissão em regime de tempo parcial e para a mobilidade geográfica”.

4.1.6. Avaliação conclusiva da conformidade do ordenamento jurídico interno com a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206

Em modo conclusivo, não obstante as guias que com alguma precisão conseguimos recortar da R206, estamos perante um instrumento não vinculativo para os Estados. Seria esta uma oportunidade singular de conferir uma tutela verdadeiramente adequada aos trabalhadores vítimas de VD que, em boa verdade, se relevou manifestamente exígua, por força da redação adotada. Note-se que, por forma a conferir aos Estados uma maior flexibilidade nesta matéria, a redação original do preceito, onde não constava qualquer menção à razoabilidade e exequibilidade, foi posteriormente alterada pela inclusão destes elementos¹²³. A questão da adoção de medidas relativas a um fenómeno que escapa à esfera de controlo das EE, assim como os elevados custos inerentes à sua aplicação revelaram-se decisivos para esta alteração¹²⁴.

Como vimos, as soluções atualmente vigentes no nosso ordenamento jurídico levantam uma série de questões interpretativas que justificavam uma intervenção do legislador, quer no sentido da sua clarificação, quer com vista à introdução de novos mecanismos de proteção. De facto, se por um lado é possível encontrar soluções que se alinham com as diretrizes apontadas pela Rec., por outro, inferimos que parte delas comportam obstáculos a uma proteção adequada do trabalhador vítima de VD, ora porque se encontram condicionadas à verificação de determinados requisitos exigentes e pouco concordantes com o ordenamento jurídico-penal, ora porque conferem uma extensa flexibilidade às EE capaz de desprover de utilidade tais medidas, ou mesmo porque o sistema de proteção social não oferece a resposta expectável.

Todavia, em face do previsto na C190, que apenas impulsiona os Estados à adoção de medidas adequadas “na medida do razoável e exequível”, cremos não ser coerente apontar ao Estado Português uma posição displicente quanto a esta matéria, pese embora, tal como a Con. – o que não se pode deixar de lamentar – coloque parte significativa da exequibilidade prática das suas medidas sujeita à indeterminação da possibilidade (ou não) da sua concretização.

¹²³ Yagüe Blanco, 2021, p. 571, nota 74.

¹²⁴ *Idem*, p. 570.

4.2 Mecanismos de denúncia – perspetiva à luz da Lei nº 93/2021

Nas palavras de MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, “o *whistleblower* é aquele que toca a sineta de alarme ou que revela um segredo que pretendem que guarde”¹²⁵. A C190 não descuroou o seu papel e contribuição determinantes no âmbito, quer da proteção e prevenção, quer dos meios de recurso respeitantes aos fenómenos da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Percorrendo linearmente a Con. encontramos a primeira referência expressa a estas medidas no art. 10º/b do qual resulta a obrigação, para qualquer Membro, de garantir o acesso a mecanismos e procedimentos de comunicação seguros, equitativos e eficazes, prevendo, subsequentemente, um elenco exemplificativo¹²⁶ de medidas que corporizam esse compromisso. Desta enumeração cabe destacar: os procedimentos de apresentação de queixa e de inquérito (i); as medidas de proteção dos queixosos, das vítimas, das testemunhas e dos denunciantes contra a vitimização e represálias (iv); e, por fim, já com autonomia na seguinte al. c), a proteção da privacidade das pessoas em causa e a confidencialidade.

Não obstante a leitura preliminar a que aqui atendemos, se considerarmos o texto da Con. em sinergia com a R206, compreendemos que a menção a este tópico surge num momento prévio ao que inicialmente identificámos, mais precisamente no art. 9º/a C190 dirigido à implementação de uma política do local de trabalho sobre a violência e assédio, e que poderá encontrar o seu correspondente nos códigos de conduta e/ou regulamentos internos¹²⁷ já conhecidos do legislador nacional.

Se é possível afirmar que a obrigatoriedade de adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio já se encontra consagrada entre nós desde a aprovação da Lei 73/2017, de 16/8, que veio aditar este novo dever do empregador no seu art. 127º/1/k CT, o mesmo já não será possível dizer relativamente à clareza do seu conteúdo.

Isto posto, cumpre-nos assinalar duas questões que se levantam no plano interno a este respeito. Preliminarmente, a maioria dos autores vem tecendo críticas ao facto de esta disposição apenas se aplicar às empresas com sete ou mais trabalhadores, apontando-se este limite numérico como desprovido de qualquer fundamento¹²⁸. Ora, discorrendo o texto da Con., não se vislumbra qualquer menção à dimensão da empresa enquanto

¹²⁵ Marie-France Hirigoyen, 2002, p. 72.

¹²⁶ O mesmo parece resultar da utilização da expressão “tais como”.

¹²⁷ Sobre o confronto códigos de conduta vs. regulamentos internos *vd.* João Faria, 2018, pp. 38-39.

¹²⁸ Nesta linha, Palma Ramalho, 2023, p. 235; David Martins, 2018, p. 177, nota 44; Leal Amado, 2023, p. 375, nota 19.

condição para a adoção destas políticas, pelo que acreditamos que a ausência de um limite quantitativo se mostraria mais concordante com os seus desígnios.

Já quanto à ausência de definição do conteúdo destes instrumentos, resta-nos concluir, tal como BARRAMBANA SANTOS, que o legislador se limitou a prever o seu cumprimento meramente formal, o que poderá, na prática, corresponder a uma medida carecida de efetividade no combate ao assédio¹²⁹. Apesar dos esforços empreendidos pelos diversos organismos públicos na elaboração de documentos orientadores para o seu cumprimento, esta matéria não parece ser um ponto prioritário de modificação, tendo em conta que a Con., à semelhança do que se tem verificado, considerou desenvolvê-la com alguma profundidade somente na R206.

Isto dito, é precisamente no pt. 7 Rec. que se esclarecem, com mais detalhe, os elementos que se devem integrar na política de local de trabalho a que se refere o art. 9º/a Con., e cujo elenco se concentra predominantemente em medidas voltadas para os referidos procedimentos de denúncia e tutela dos que deles fazem uso ou que por via deles possam ser afetados. Assim, sugere a Rec. que a aludida política incorpore: informações sobre procedimentos de queixa e de inquérito (d); preveja que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam consideradas e objeto de medidas adequadas (e); especifique o direito à privacidade e à confidencialidade e o direito dos trabalhadores a serem informados de todos os perigos (f); e inclua medidas de proteção dos queixosos, vítimas, testemunhas e denunciantes contra a vitimização ou retaliação (g).

Com interesse, parece-nos pertinente chamar à colação a Dir. 2019/1937 do PE e do Conselho, de 23/10¹³⁰ (doravante Dir.), relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, e transposta para a ordem jurídica interna pela Lei 93/2021, de 20/12.

Ora, como é assinalado pela Dir. nas disposições finais, “os EM podem introduzir ou manter disposições que sejam mais favoráveis aos direitos dos denunciante” (art. 25º/1), visando, deste modo, “estabelecer normas mínimas transversais à UE que, uma vez transpostas para o domínio legislativo nacional, assegurassem *per se* uma proteção harmoniosa e (...) eficaz”¹³¹. Neste contexto, afigura-se criticável a posição do legislador nacional que, diante da faculdade prevista neste normativo, optou por dela não se fazer

¹²⁹ Barrambana Santos, 2019, p. 324.

¹³⁰ Recentemente alterada pela Dir. 2024/1640 do PE e do Conselho, de 31/5/2024.

¹³¹ Ricardo Silva, 2023, p. 328.

valer aquando da sua transposição, acompanhando a opção do legislador europeu em manter afastado do seu âmbito de aplicação material o domínio do assédio (arts. 2º Dir e 2º Lei 93/2021). Em todo o caso, conforme salienta IGUARTUA MIRÓ, a Dir., ainda que não aplicável à matéria sobre a qual nos debruçamos, revela-se pertinente para o tema por se mostrar adequada a contribuir com algumas linhas orientadoras para a criação e desenvolvimento dos sistemas de denúncia destinados aos casos de violência e assédio¹³².

Vejam os que dispõe o regime português sobre a proteção do *whistleblower* no âmbito do assédio. Uma vez mais, na sequência das alterações ao CT introduzidas pela Lei 73/2017, foi aditado o art. 29º/6, dispondo que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente. Decorrente da mesma lei, o art. 127º/1/l consagra que sobre o empregador recai o dever de investigar, por via da ação disciplinar, sempre que chegar ao seu conhecimento alegadas situações de assédio¹³³. Ademais, o art. 331º/2/b determina que se presume abusivo o despedimento ou outra sanção que tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos conexos com o assédio pelo trabalhador.

Em face do teor destas disposições, impõe-se reconhecer o insuficiente grau de proteção por estas conferido¹³⁴ em confronto com os reptos que a C190 nos lança. Deste ponto de vista, e à luz das respostas já fornecidas pela Lei 93/2021, parece-nos relevante refletir sobre as atuais insuficiências que, de algum modo, julgamos poderem ser colmatadas, na sua maioria, com recurso a este diploma.

A respeito dos procedimentos de apresentação de queixa, identificamos no art. 7º da Lei 93/2021 diferentes meios através dos quais pode ser apresentada uma denúncia, concretamente, canais de denúncia interna, canais de denúncia externa e divulgação pública, estabelecendo-se ainda a utilização prioritária dos canais internos. Todavia, em matéria de assédio, e máxime nos casos de assédio vertical descendente, somos levados a crer que a denúncia interna em primeira linha “aumenta (...) o risco para o *whistleblower* de sofrer represálias do empregador ou dos seus superiores hierárquicos”¹³⁵, que em face daquela limitar-se-ão, o mais das vezes, a criar a aparência de que a situação estará a ser corrigida¹³⁶. Assim sendo, o art. 7º/2/c garante resposta adequada a esta vicissitude, instituindo a possibilidade de o denunciante recorrer aos

¹³² Iguartua Miró, 2020, p. 40.

¹³³ Sobre os problemas levantados sobre este preceito *vd.* Palma Ramalho, 2023, p. 235.

¹³⁴ Acompanhamos João Faria, 2018, p. 50.

¹³⁵ Júlio Gomes, 2014, p. 145, nota 42.

¹³⁶ *Idem*, pp. 144-145.

canais externos quando “tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação”, o que sem dificuldades admitimos surgir na tipologia de assédio mencionada¹³⁷.

Mais a mais, a caracterização dos canais de denuncia definida, em parte, pela salvaguarda da confidencialidade da identidade do denunciante e de terceiros mencionados (arts. 9º, 13º e 18º), assim como o procedimento de denúncia, desde a sua receção à investigação e respetiva conclusão, configuram vetores cuja extensão se revelaria útil na transposição do conteúdo da Con..

O âmbito de aplicação subjetivo, tal como previsto no art. 5º Lei 93/2021, não se encontra circunscrito ao tradicional trabalhador subordinado, abrangendo igualmente trabalhadores do setor público, “trabalhadores autónomos, membros de órgãos sociais, voluntários e estagiários, (...) pessoas que deixaram de ser trabalhadores subordinados, porque a sua relação de trabalho terminou, (...) candidatos a emprego e pessoas que trabalham para outras entidades que não as denunciantes”¹³⁸, elenco notoriamente congénere do apresentado pela C190 e oportunamente analisado no início deste trabalho.

Questão mais flagrante diz respeito ao amplo catálogo de medidas de proteção, mormente as dirigidas à proibição de retaliação, consagradas no art. 21º Lei 93/2021. Como vimos, os mecanismos de proteção resultantes do CT circunscrevem-se aos domínios disciplinar e do despedimento, o que não se compagina com a multiplicidade de formas de retaliação que poderão ter lugar no seio da prestação laboral. Ora, revisitando o art. 21º Lei 93/2021, este não só presume como abusiva a sanção disciplinar aplicada nos dois anos subsequentes à denúncia (nº 7) – período inequivocamente mais favorável em face do prescrito no art. 331º/2/b CT – como adota um vasto elenco de atos de retaliação (nº 6), incluindo ainda as ameaças e tentativas de tais atos ou omissões (nº 3). Em todo o caso, apesar de estarmos perante uma lista meramente exemplificativa, note-se que a lei nacional deixou cair alguns dos atos de retaliação previstos no art. 19º Dir., cuja inclusão seria, a nosso ver, de enaltecer. Não obstante o exposto, julgamos que o elenco de medidas transposto pelo nosso legislador seria capaz de se traduzir num contributo notável para uma adequada proteção contra a vitimização e retaliação, quer dos denunciantes, como das próprias vítimas e testemunhas em casos de violência e

¹³⁷ Já o assédio vertical ascendente, horizontal e externo, não nos parece, na generalidade dos casos, ter acolhimento nesta al..

¹³⁸ Júlio Gomes, 2021, p. 163.

assédio, na medida em que compreendemos não se tratar de um catálogo taxativo, mas antes aberto de medidas¹³⁹.

4.3 Vias de reparação

Pela leitura atenta da C190 facilmente se verifica a presença de vários normativos destinados à proteção adequada das vítimas de violência e assédio. A Con. declara logo nos seus princípios fundamentais o dever de qualquer Membro de garantir o acesso a meios de recurso, reparação e apoio (art. 4º/2/e). Sem embargo, é no seu cap. V relativo o controlo da aplicação e meios de recurso e de reparação que esta obrigação se concretiza, destacando-se o art. 10º/b que compele os Estados à tomada de medidas por forma a conferir o acesso a meios de recurso e de reparação adequados e eficazes.

Debruçar-nos-emos, em especial, sobre as vias de reparação, sendo esta uma matéria que, como tem sido prática, é relegada para a Rec.. Por conseguinte, é esta última que aponta, no seu pt. 14, um conjunto de vias que se devem ter por compreendidas nos meios de reparação referidos no art. 10º/b Con., e sobre as quais desenvolveremos a nossa análise conferindo paralelamente as respostas já contempladas no sistema jurídico-laboral português.

O primeiro remédio apresentado pela Rec. corresponde ao direito de fazer cessar o vínculo laboral com indemnização (al. a)), que julgamos poder encontrar respaldo na tradicional figura da justa causa de resolução prevista no art. 394º CT.

Neste sentido, a possibilidade de resolver o contrato na sequência da prática de assédio integra-se no elenco exemplificativo de causas de resolução subjetivas assentes em comportamentos ilícitos do empregador, designadamente nas als. b) e f) do nº 2 do preceito nacional. Quanto a estas, cumpre ressaltar a imprecisão resultante das últimas reformas legislativas. Vejamos num primeiro momento a redação da referida al. f) que integra a prática de assédio pelo empregador ou seu representante, e na qual passou a constar a exigência de denúncia à ACT¹⁴⁰. Esta formulação revela-se suscetível de gerar confusão, na medida em que sugere que a ausência desta comunicação pode comprometer a lícita resolução do contrato – interpretação que não merece acolhimento, porquanto a

¹³⁹ *Idem*, p. 190 Acompanhamos a posição do autor no que respeita à previsão de uma lista meramente exemplificativa enunciada no art. 19º Dir., pese embora o legislador nacional não tenha optado pela mesma redação na Lei 93/2021, prescindindo da expressão “em particular”.

¹⁴⁰ Redação dada pela Lei 73/2017.

prova do assédio não está condicionada à apresentação de denúncia¹⁴¹. Já a al. b) – objeto de modificação mais recente¹⁴² – passou a prever “a prática de assédio praticada pela EE ou por outros trabalhadores”. Importa notar a clarificação, a nosso ver, trazida por esta al. que expressamente passou a prever a possibilidade de resolução com justa causa nos casos de assédio horizontal, inclusão que não resultava clara da al. f). Para PALMA RAMALHO a situação sempre constituiria justa causa de resolução, na medida em que “o empregador tem o dever de proporcionar boas condições morais de trabalho (o que não ocorre quando tolera comportamentos assediadores horizontais na sua empresa)”¹⁴³. Também JÚLIO GOMES reconheceu que “o empregador poderá ser responsabilizado pela sua passividade ou omissão, pela sua incapacidade de tomar medidas adequadas para prevenir a repetição de tais condutas”¹⁴⁴. Perfilhamos o entendimento dos autores, embora, atendendo à latitude da atual al. b), fosse profícua uma leitura restritiva do preceito à luz da obrigação de segurança e saúde do empregador enquanto obrigação de resultado, na medida em que sobre o empregador impende “a adoção, nos limites do exigível, de todas as medidas aptas à eliminação de todos os riscos passíveis de remoção e redução ao mínimo possível daqueles cuja eliminação não é viável”¹⁴⁵. Sem prejuízo do aduzido, e conforme constata JOANA VASCONCELOS, estamos perante uma “duplicação (...) de segmentos normativos de teor não coincidente dedicados ao assédio”, que semeia “dúvidas e dificuldades na respetiva interpretação e aplicação”¹⁴⁶.

No que tange à atribuição de indemnização, salientamos a formulação utilizada pela Rec. no seu pt. 14. Assim, enquanto a al. c) refere tão só que a indemnização por danos deve ser adequada, na al. a) verifica-se a omissão de adjetivo similar. Resultaria mais pertinente a sua inclusão em ambas as als., podendo esta falta de uniformização resultar em interpretações restritivas no caso da indemnização atribuída pela resolução do contrato.

Caso a resolução ocorra com fundamento em justa causa subjetiva, o trabalhador terá direito a uma indemnização nos termos do art. 396º/1/3 CT. Acompanhamos a ideia propugnada por JÚLIO GOMES ao afirmar que “a compensação a que a vítima de *mobbing*

¹⁴¹ Palma Ramalho, 2023, pp. 1141-1142. Sobre a denúncia não configurar um elemento constitutivo da resolução com justa causa, *vd.* igualmente, David Martins, 2018, pp. 180-182, nota 49; Barrambana Santos, 2019, p. 343.

¹⁴² Modificada pela Lei 93/2019.

¹⁴³ Palma Ramalho, 2023, p. 1141-1142.

¹⁴⁴ Júlio Gomes, 2007a, p. 180.

¹⁴⁵ Milena Rouxinol, 2008, p. 265.

¹⁴⁶ Joana Vasconcelos, 2020, p. 922.

terá direito pelos danos morais que sofreu não deve depender ou ser limitada pelo montante da retribuição do trabalhador”¹⁴⁷. Já no que concerne à antiguidade do trabalhador julgamos ser um critério merecedor de reparo, em virtude da expectativa de confiança depositada na relação de trabalho, que cuidamos ser tanto maior quanto mais perdurar o vínculo laboral.

Convém ainda notar que as medidas de proteção do trabalhador até aqui enunciadas se encontram na pendência de um regime probatório excessivamente oneroso para o trabalhador¹⁴⁸. Pela leitura do art. 25º/5 CT infere-se que não sendo o assédio assente em fator discriminatório “serão aplicáveis (...) as normas gerais em termos de distribuição do ónus da prova”¹⁴⁹, fazendo recair sobre o trabalhador a prova da prática de assédio. Lamentavelmente, o pt. 16 Rec. também nos revela pistas nesse sentido, prevendo nessa disposição a alteração do ónus da prova como mecanismo de resolução de conflitos, somente nos casos de violência e assédio com base no género e, portanto, discriminatório. A este respeito acreditamos assumir um contributo notável a solução sugestivamente apresentada por RITA PINHEIRO quanto à repartição do ónus da prova entre a EE e o trabalhador (sobre o qual recairia somente um “ónus probatório mínimo”), conjeturando-se um regime que, “em consonância com o regime do CT”, “não faz a balança pender excessivamente a favor do trabalhador; na verdade, reequilibra a situação”¹⁵⁰.

Cumpramos igualmente tecer algumas considerações quanto ao pt. 14/b Rec., que refere, sem mais, a reintegração enquanto via de reparação. A omissão do contexto de aplicação deste remédio torna-se facilmente inteligível se atentarmos nas formas de cessação que lhe poderão dar origem.

Entre nós, a proibição dos despedimentos sem justa causa assume-se como um “princípio estruturante do nosso sistema democrático”¹⁵¹ (art. 53º CRP e 338º CT). Deste modo, apesar de o problema não se colocar no plano interno, não se trata de uma opção legislativa uniformizada nos demais Estados.

Por seu turno, a reintegração resultante do despedimento ilícito do trabalhador encontra acolhimento no art. 389º/1/b CT. Perante este cenário, o legislador nacional vai ainda mais longe ao atribuir de forma cumulativa uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (389º/1/a CT) e o pagamento de salários intercalares (art.

¹⁴⁷ Júlio Gomes, 2007b, p. 442.

¹⁴⁸ Sobre as dificuldades probatórias *vd.* Sónia Lopes, 2009, pp. 267-268.

¹⁴⁹ Ana Costa, 2017a, p. 6. Cf. Milena Rouxinol, 2024, pp. 44-46.

¹⁵⁰ Rita Pinheiro, 2013, pp. 434-435.

¹⁵¹ Ricardo Nascimento, 2008, pp. 50-51.

390º CT). Solução semelhante poderia ser retirada da tutela indemnizatória prevista no pt. 14/c, embora a possibilidade de cúmulo não se revele clara. Em boa verdade, no nosso sistema jurídico, a reintegração encontra-se sujeita à verificação de duas condições: a opção do trabalhador pela reintegração ao invés de indemnização substitutiva (art. 391º CT); a não oposição pelo EE no caso de trabalhador de microempresa ou que ocupe cargo de administração ou de direção, ao invés de indemnização substitutiva majorada (art. 392º CT). No que tange a esta última faculdade, resta-nos salientar que, embora sujeita a rigorosos requisitos e condicionada a decisão judicial, “não afasta a incerteza do trabalhador (...) sobre a possibilidade da sua reintegração”¹⁵², não existindo, em todos os casos, um pleno direito do trabalhador à reintegração, como aparenta sugerir a Rec..

O *modus operandis* em caso de reintegração levanta, contudo, dificuldades suscetíveis de renovar a prática de comportamentos assediantes, tendo em consideração que o respetivo preceito exige tão só que o trabalhador retorne ao mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. Deste modo, não é assegurada a continuidade das funções anteriormente desempenhadas, o que se pode traduzir num “abrir de portas” a “oportunidades de assédio, nomeadamente, pela não ocupação efetiva”¹⁵³. Neste sentido, e por forma a minorar os efeitos adversos que de uma via de reparação podem surgir, seria de atentar à redação do preceito anterior às alterações introduzidas em 2009, quando ainda figurava a reintegração no mesmo “posto de trabalho”¹⁵⁴.

À semelhança dos meios de reparação até aqui compulsados, a tutela indemnizatória por danos patrimoniais e não patrimoniais é reconhecida de forma clara pelo nosso legislador no art. 29º/4 CT. Importa, contudo, não perder de vista a redação da Rec. a que previamente aludimos que coloca em destaque a atribuição de uma indemnização adequada por danos à vítima de violência e assédio (pt. 14/c).

Ora, é precisamente neste ponto que se concentra a discussão no plano nacional, observando-se, de um modo geral, uma verdadeira dissonância entre as decisões jurisprudenciais cujo objeto reside na avaliação dos montantes indemnizatórios, especialmente, a título de danos morais.

¹⁵² Júlio Gomes, 2007b, p. 1027.

¹⁵³ Monteiro Fernandes, 2016, pp. 18-19.

¹⁵⁴ Romano Martinez, 2020, pp. 903-904. Júlio Gomes (2007b, p. 1019, nota 2443) esclarece que a expressão “posto de trabalho” parece ser utilizada para “designar as funções exercidas pelo trabalhador”.

Como ensina RITA PEREIRA, é comumente esquecido o caráter punitivo associado à indemnização por danos morais, que apenas tem visado compensar o lesado pelos danos sofridos e proporcionar algum conforto económico capaz de apaziguar a sua dor, pelo que, deste modo, não se atende ao grau de censura do comportamento do agente que deveria ser refletido no seu *quantum* indemnizatório¹⁵⁵.

Torna-se assim de extrema pertinência analisar alguma jurisprudência a este respeito, de forma a melhor compreendermos a desigualdade de montantes a que supra aludimos, mencionando, quando necessário, os comportamentos constitutivos de assédio que estão na sua origem.

Veja-se o acórdão do TRL que julgou adequado atribuir a quantia de 2.800€ a título de danos não patrimoniais a trabalhador que, sob as ordens do seu superior hierárquico, realizava funções de limpeza não compreendidas na sua categoria profissional acompanhadas de expressões insultuosas, chegando este último a encostar a cabeça à cara do trabalhador, fazendo-o temer ser agredido, situação que contribuiu para a separação temporária do casal e para a demissão do trabalhador¹⁵⁶. Por seu turno, o TRE confirmou a quantia de 8.000€ num quadro pautado por insultos à trabalhadora, críticas relativas ao seu vestuário, criação de situações constrangedoras juntos de clientes (culminando em reclamações), borrifadelas com uma mistura de água e vinagre, desrespeito pelo regime de horário flexível objeto de parecer da CITE, entre outras¹⁵⁷. Perante um cenário de violação do dever de ocupação efetiva, o TRP decidiu fixar as indemnizações em 35.000€ e 45.000€ atribuídas a dois trabalhadores, justificando a diferença atendendo ao “maior período em que foi privado do normal exercício das suas funções”¹⁵⁸. Já o STJ fixou, em dois dos seus mais recentes ac., o montante de 25.000€ como adequado “num contexto (...) de despromoção ilegal, de transferência ilícita e de esvaziamento completo de funções”¹⁵⁹, bem como no caso de “um trabalhador a quem o empregador nunca atribuiu as funções correspondentes à categoria de profissional de Diretor, para que fora contratado”¹⁶⁰. Note-se, todavia, que em momento anterior, havia o mesmo Tribunal atribuído, por violação do dever de ocupação efetiva, o montante de 50.000€¹⁶¹.

¹⁵⁵ Rita Pereira, 2017, pp. 136-137.

¹⁵⁶ Ac. TRL, 25/10/2023.

¹⁵⁷ Ac. TRE, 7/11/2023.

¹⁵⁸ Ac. TRP, 18/3/2024.

¹⁵⁹ Ac. STJ, 3/7/2024.

¹⁶⁰ Ac. STJ, 8/2/2024.

¹⁶¹ Ac. STJ, 21/4/2016.

Ademais, identifica-se ainda um outro problema relativo à ressarcibilidade dos danos não patrimoniais e que tem na sua base uma terceira categoria de danos situada entre o dano patrimonial e não patrimonial (mas com escassa proeminência entre nós) – o dano existencial – que se funde, em certa medida, com os danos morais, uma vez que visam cuidar do sofrimento sentido intimamente por cada pessoa, mas também zelar “pelo prejuízo sofrido por esta junto da comunidade onde se insere”¹⁶².

Cumprindo ainda salientar o pt. 15 Rec. que introduz o direito das vítimas de violência e assédio a indemnização no caso de lesões ou doenças psicossociais, físicas, ou quaisquer outras que resultem em incapacidade para o trabalho. Contudo, convém atentar que não se faz qualquer menção sobre quem recairá a responsabilidade de reparação por esta via. Esta disposição não se revela, em parte, desconhecida do nosso legislador, que com a Lei 73/2017 consagrou no art. 283º CT a responsabilidade da EE pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais decorrentes da prática de assédio, sendo a SS responsável, em primeira linha, pelo seu pagamento (art. 283º/8/9)¹⁶³. Tidas em conta estas constatações, facilmente concluímos que o leque de consequências abrangido pela Rec. não encontra total coincidência nestas disposições, ficando excluído, *v.g.*, o acidente de trabalho resultante da prática de assédio¹⁶⁴.

No tocante à al. d), a Rec. refere-se a “ordens que exigem a adoção de medidas com força executiva imediata para garantir a cessação de determinados comportamentos ou a alteração de políticas ou práticas”. Entre nós, revela-se com interesse a tutela administrativa da ACT. Neste sentido, observa-se a possibilidade de efetuar um pedido de intervenção inspetiva pela prática de assédio que poderá redundar na adoção de medidas com prazo (notificação para tomada de medidas de segurança e saúde no trabalho) ou imediatamente executórias (notificação para suspensão imediata de trabalho¹⁶⁵)¹⁶⁶. No âmbito processual, importa destacar dois mecanismos: o procedimento

¹⁶² Rita Pereira, 2017, pp. 140-141.

¹⁶³ Ana Costa (2017b, p. 312) não compreende a solução adotada da qual se infere que a EE será responsável perante qualquer caso de assédio ainda que se verifique uma atuação correta e atempada da sua parte, referindo, exemplificativamente, os casos de assédio da autoria de terceiros.

¹⁶⁴ Sobre a qualificação de assédio moral como acidente de trabalho *vd.* Ana Costa, 2010, pp. 120-128. Com interesse, convocamos o exemplo exposto por Rita Pereira (2017, p. 136, nota 15) “de o trabalhador ter tido um acidente de trabalho, aparentemente causado por uma forte negligência sua mas que emerge da sua contínua sujeição a assédio moral”. Cf., ainda, Paula Quintas, 2018, pp. 302-303.

¹⁶⁵ Esta ação mostra-se adequada a dar cumprimento ao art. 10º/h C190 que exorta os Estados a garantir que a inspeção do trabalho esteja capacitada para emitir ordens que requeiram a adoção de medidas de aplicação imediata ou de interrupção do trabalho em caso de perigo iminente para a vida, saúde ou segurança.

¹⁶⁶ ACT, 2019, pp. 35-36 e 39-40.

cautelar especificado de proteção da segurança e saúde no trabalho (arts. 44º a 46º CPT) e o procedimento cautelar comum (arts. 32º e 33º CPT), sendo que a menção a este último se justifica pela eventual incompletude do primeiro. Note-se que o recurso ao primeiro procedimento se cinge às situações de perigo grave e iminente que resultem de instalações, locais ou processos de trabalho, revelando-se este elenco manifestamente restritivo tendo em consideração o desiderato de Con. em reconhecer expressamente os riscos psicossociais na identificação de perigos e avaliação de riscos de violência e assédio (art. 9º/b/c C190 e pt. 8 R206).

Finalmente, a Rec. consagra ainda “os honorários e custas judiciais de acordo com a legislação e a prática nacionais” (al. e)). Não obstante a finalidade desta via de reparação ter ficado comprometida pela sua formulação pouco clara – sopesados os restantes remédios e atendendo ao seu posicionamento último neste elenco – parece ser possível afirmar que a ideia que lhe subjaz reside, em primeira linha, na mitigação dos obstáculos de natureza económica que dificultem o recurso aos remédios anteriores ou que, no limite, impeçam o seu exercício. Entre nós, encontram-se isentas de custas as “pessoas a quem tenha sido atribuído o estatuto de vítimas de crime de violência doméstica” (art. 4º/1/z RCP), não se observando qualquer particularidade em matéria de violência e assédio.

5. Conclusão

Ao longo desta dissertação, procuramos examinar o regime da C190 e da R206 e enquadrar os reptos lançados ao ordenamento jurídico-laboral português, assinalando sincronicamente as eventuais fragilidades que na sua aplicação poderão surgir.

Iniciamos a nossa análise pela avaliação das definições de “violência e assédio” e “violência e assédio com base no género” que, com o desiderato de conferir uma maior flexibilidade aos Estados, se regem por conceitos indeterminados que semeiam a dúvida junto da comunidade jurídica. De igual modo, a conceptualização do fenómeno do ponto de vista da admissibilidade dos comportamentos de ocorrência única continua a fomentar a subjetividade interpretativa, que, de resto, permanece no panorama jurídico nacional. Já no que tange à intencionalidade das condutas, a configuração apresenta-se mais clara admitindo não só a ausência de intenção de causar o dano, como também a mera probabilidade de o mesmo ocorrer, comportando este último um novo elemento que carece de ser contemplado no plano interno. Sem prejuízo do aduzido, não podemos deixar de valorar positivamente a concretização da diversidade de danos contemplada pela Con..

Reconhecemos ainda a indubitável amplitude de proteção retratada no âmbito de aplicação subjetivo e espaciotemporal da C190, sendo que, mormente quanto ao primeiro, se justifica visitar o quadro legal nacional, na medida em que não assegura integralmente o escopo da Con. neste domínio, assumindo-se, no presente, mais redutor.

No que à tutela do trabalhador vítima de VD respeita, assinalamos a sua previsão com alguma timidez no texto da Con. à qual se soma a ampla margem de conformação conferida aos Estados em virtude da formulação adotada. Assim, resta-nos reconhecer que o tema da VD não ocupa ainda uma posição central no seio laboral¹⁶⁷. Não podemos, contudo, ignorar a atenção do legislador nacional a este flagelo, avançando linhas orientadoras que, na sua maioria, amparam as propostas contidas na Rec.. Não obstante, não deixa aqui de relevar o pensamento de JOANA VASCONCELOS para quem “a proteção que o nosso ordenamento laboral dá à trabalhadora vítima de VD é uma árvore que, apesar de interessante quando vista de longe, não dá boa sombra nem bons frutos a quem dela se abeira, em busca de uma e de outros”¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Gomes Cardim, 2024, p. 442.

¹⁶⁸ Joana Vasconcelos, 2010, p. 134.

Respeitante aos mecanismos de denúncia e à proteção do *whistleblower* no âmbito do assédio, cumpre-nos acentuar que os procedimentos e medidas atualmente vigentes no ordenamento interno se mostram insuficientes para dar cumprimento aos desígnios da Con.. Urge, assim, reconhecer a necessidade de novas respostas neste plano, que cremos ser possível solucionar por via de um possível enquadramento à luz da Lei 93/2021.

Por fim, sopesadas as vias de reparação previstas pela Rec., em cotejo com as soluções existentes no sistema jurídico nacional, concluimos, quanto à sua maioria, pela conformidade destes remédios com os preconizados pela R206, ressalvada a indemnização adequada por danos que – perante a arbitrariedade dos montantes indemnizatórios que vêm sendo atribuídos e, não raro, módicos – reclama uma resposta urgente capaz de envergar maior certeza jurídica.

Concluimos, assim, o nosso estudo, conscientes de que quedam ainda temas de extrema pertinência por tratar, e reconhecendo o longo caminho por trilhar, que, embora algo ambicioso – atenta a estrita conexão deste instrumento com a SST – julgamos poder passar pela inclusão da C190 no elenco de convenções fundamentais.

6. Bibliografia

ACT (2019), *Referencial da atividade inspetiva*, 2.^a Edição, Lisboa, ACT, disponível em https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Documenta%C3%A7%C3%A3o/Publica%C3%A7%C3%B5es/Inspe%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho/Publica%C3%A7%C3%B5es%20eletr%C3%B3nicas/Referencial%20da%20atividade%20inspetiva_2%C2%AA%20edi%C3%A7%C3%A3o_dez%202019_site.pdf;

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio / ARADILLA MARQUÈS, María José (2023), “Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 166, pp. 65-92;

AMADO, João Leal (2018), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.º 52, pp. 255-268;

AMADO, João Leal (2022), *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.^a Edição, Coimbra, Almedina;

AMADO, João Leal / ROUXINOL, Milena Silva / MOREIRA, Teresa Coelho / VICENTE, Joana Nunes / SANTOS, Catarina Gomes (2023), *Direito do Trabalho - Relação Individual*, 2.^a Edição, Coimbra, Almedina;

ARBONÉS LAPENA, Hilda I. (2020), “Una novedad relativa: el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 147, pp. 405-419;

ARESE, César (2021), “La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190”, *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 2, n.º 6, pp. 104-124;

BORGES, Isabel Vieira (2017), “Assédio e assédio moral no Código do Trabalho”, in AA.VV., *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo - Cambios sociales y nuevos retos para la igualdad y la salud (España, Portugal, Francia, Italia, Brasil)*, Vol. II, dir. Lourdes Mella Méndez, coord. Silvia Fernández Martínez, Berna, Peter Lang, pp. 243-274;

BORGES, Isabel Vieira (2022), “Violência & Assédio: Os riscos psicossociais da era digital e durante e pandemia Covid19”, in AA.VV., *Estudos APODIT 9 - Trabalho na*

Era Digital: Que Direito?, coord. Maria do Rosário Palma Ramalho / Catarina Carvalho / Joana Nunes Vicente, Lisboa, AAFDL Editora, pp. 149-178;

CABELLO DE ALBA, Laura Mora (2021), “El trabajo que queremos, que abre la aplicación conceptual expandida del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, n.º 93, pp. 81-93;

CARDOSO, Adriana Cecília da Silva (2022), *O direito do trabalho e as vítimas de violência doméstica*, Dissertação de Mestrado em Direito Forense, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa;

CARVALHO, Catarina de Oliveira (2014), “Reflexões sobre a proteção laboral das vítimas de violência doméstica: Breve análise comparativa entre os regimes português e espanhol”, in AA.VV., *Para Jorge Leite: Escritos Jurídico-Laborais*, coord. João Reis / João Leal Amado / Liberal Fernandes / Regina Redinha, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 143-169;

CORREA CARRASCO, Manuel (2021), “El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral al contenido en el convenio 190 OIT”, in 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)*, dir. Manuel Correa Carrasco / María Gema Quintero Lima, Madrid, Editorial Dykinson, pp. 17-27;

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2010), “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo das contingências profissionais”, *Questões Laborais*, nº 35-36, pp. 103-158;

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2017a), *Notas sobre o ónus da prova e danos morais no assédio: caminhos a desbravar*, in IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho, disponível em <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/23993/1/Notas%20sobre%20o%20%C3%B3nus%20.pdf>;

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2017b), “Revisando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, pp. 281-314;

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2017c), “Segurança e saúde no trabalho na Administração Pública: uma análise dos riscos psicossociais”, in AA.VV., *Estudos de Direito do*

Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes, Parte 1, coord. Bernardo da Gama Lobo Xavier / Maria do Rosário Palma Ramalho / José João Abrantes / João Leal Amado / David Falcão/ Sérgio Tenreiro Tomás, Nova Causa, pp. 98-127;

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2021), “El contenido del Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo: definiciones y ámbito de aplicación - "vino nuevo en odres viejos"?” in 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)*, dir. Manuel Correa Carrasco / María Gema Quintero Lima, Madrid, Editorial Dykinson, pp. 29-59;

COTO AUBONE, Mariana (2020), “El Convenio n.º 190 de la OIT y su regulación respecto a las tecnologías de la información y la comunicación en el mundo del trabajo”, *Noticias CIELO*, n.º 9, www.cielolaboral.com;

DUCHATEL Julie/ BALDECK, Marilyn (2023),” Quel rôle a l'entreprise dans la lutte contre les violences domestiques?”, *Revue de Droit du Travail*, n.º 11, pp. 672-678;

FARIA, João Lencastre de (2018), *Proteção jurídico-laboral contra o assédio: Algumas considerações à luz da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto*, Dissertação de Mestrado em Direito, Porto, Universidade Católica Portuguesa;

FERNANDES, António Monteiro (2016), “Notas breves sobre o despedimento ilícito”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-4, pp. 7-36;

FERNANDES, António Monteiro (2023), *Direito do Trabalho*, 22.ª Edição, Coimbra, Almedina;

FERNANDES, Francisco Liberal (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação”, *Questões Laborais*, n.º 50, pp. 7-17;

FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio (2020), “El factor digital en el Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, in AA.VV., *Cybercrime: new threats, new responses*, Barcelona, Huygens Editorial, pp. 126-139;

GOMES CARDIM, Talita (2024), “Violencia doméstica y teletrabajo: el alcance del Convenio 190 y de la recomendación 206 de la OIT”, in AA.VV., *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, dir. Juan Antonio Altés Tárrega / Sergio Yagüe Blanco, Valencia, Tirant to Blanch, pp. 431-445;

GOMES, Júlio (2007a), “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado”, in AA.VV., *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, coord. António José Moreira, Coimbra, Almedina, pp. 165-184;

GOMES, Júlio (2007b), *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora;

GOMES, Júlio (2013), *O acidente de trabalho - o acidente in itinere e a sua descaracterização*, Coimbra, Coimbra Editora;

GOMES, Júlio (2014), “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (ou a proteção laboral do whistleblower)”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, nº 1-4, Coimbra, Edições Almedina, pp. 127-160;

GOMES, Júlio (2021), “Algumas observações sobre a Diretiva (UE) 2019/1937 e a Lei n.º 93/2021”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º II, pp. 151-193;

HIRIGOYEN, Marie-France (2002), *O assédio no trabalho: como distinguir a verdade*, Cascais, Editora Pergaminho;

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2020), “Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 447, pp. 37-69;

LEROUGE, Loïc (2022), “La ratification de la Convention OIT n.º 190 sur la violence et le harcèlement au travail: formalité ou opportunité pour le système français?”, *Droit Social*, n.º 1, pp. 54-60;

LOBATO, Julieta (2019), “El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT - un avance decisivo hacia el fortalecimiento de la protección de derechos fundamentales en el trabajo”, *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, n.º especial, pp. 1-9, disponível em <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-Genero/Lobato.C190.pdf>;

LOPES, Sónia Kietzmann (2009), “O assédio moral no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, pp. 253-269;

LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2019), “El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, n.º 88, pp. 55-74;

MANGARELLI, Cristina (2019), “El Convenio 190 y el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, in AA.VV., *XXX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria pp. 207-214;

MANGARELLI, Cristina (2022), “El Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso y su importancia a nivel mundial”, *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 3, n.º 8, pp. 179-202;

MARECOS, Diogo Vaz (2024), *Código do Trabalho comentado*, 6.ª Edição, Coimbra, Almedina;

MARTINEZ, Pedro Romano (2023), *Direito do Trabalho*, 11.ª Edição, Coimbra, Almedina;

MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves de (2020), *Código do Trabalho anotado*, 13.ª Edição, Coimbra, Almedina;

MARTINS, David Carvalho (2018), “Assédio moral e conflito laboral: areias movediças”, in AA.VV., *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, coord. José João Abrantes, Coimbra, Almedina, pp.157-204;

MESTRE, Bruno (2020), *Direito Antidiscriminação: uma perspectiva europeia e comparada*, Porto, Vida Económica;

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa (2021), “La igualdad en el trabajo: Especial referencia al retroceso de la igualdad de la mujer por acción de la pandemia en la escena mundial”, in AA.VV., *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, dir. María Luisa Molero Marañón, Navarra, Editorial Aranzadi, pp. 39-97;

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2021), “Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales”, in 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)*, dir. Manuel Correa Carrasco / María Gema Quintero Lima, Madrid, Editorial Dykinson, pp. 91-116;

MOREIRA, Teresa Coelho (2019), “Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores”, *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, n.º 2, pp. 129-166;

NASCIMENTO, Ricardo (2008), *Da cessação do contrato de trabalho: em especial por iniciativa do trabalhador*, Coimbra, Coimbra Editora;

OIT (2019), *Report V(1): Ending violence and harassment in the world of work*, International Labour Conference, 108th Session, Geneva, International Labour Office, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf;

OLARTE ENCABO, Sofia (2021), “Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico”, in 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)*, dir. Manuel Correa Carrasco / María Gema Quintero Lima, Madrid, Editorial Dykinson, pp. 61-90;

OLARTE ENCABO, Sofia (2022), “Ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: impacto en el ordenamiento español y propuestas para su cumplimiento”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 154, pp. 47-68;

PACHECO, Mago Graciano de Rocha (2007), *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*, Coimbra, Almedina;

PEREIRA, Rita Garcia (2017), “Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efectiva: análise da jurisprudência”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2, pp. 129-142;

PINHEIRO, Rita Jorge (2013), “A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”, *Questões Laborais*, n.º 42, pp. 409-435;

PINTO, Pedro Freitas (2010), “A proteção da vítima do crime de violência doméstica no foro laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, pp. 123-147;

PONS CARMENA, María (2020), “Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 1, n.º 2, pp. 30-60;

PONS CARMENA, María (2024), “Violencia y acoso en el trabajo a la luz del Convenio OIT 190 y de las nuevas normas españolas de 2022 y 2023 (Ley 15/2022, LO 10/2022 y

Ley 4/2023)”, in AA.VV., *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, dir. Juan Antonio Altés Tárrega / Sergio Yagüe Blanco, Valencia, Tirant to Blanch, pp. 107-146;

PONTIF, VALÉRIE (2024), “Convention n° 190 de l’OIT sur le harcèlement et la violence au travail quelles pistes pour le droit du travail français?”, *Revue de Droit du Travail*, n.º 6, pp. 398-404;

QUINTAS, Paula (2018), “O percurso jurídico do assédio laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, pp. 281-306;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 9.ª Edição, Coimbra, Almedina;

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel (2022), “La salud de las mujeres en las relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, n.º 100, pp. 115-140;

RAVARA, DIOGO (2014), “Das ausências ao trabalho decorrentes de violência doméstica”, *Revista do CEJ*, n.º 2, pp. 179-199;

RODRIGUES, José Noronha / SOUSA, Cátia Filipa Carreiro (2018), “O direito do trabalho e a proteção da vítima de violência doméstica”, *Revista da Ordem dos Advogados*, A.78, Vol. I-II, pp. 201-212;

ROUXINOL, Milena da Silva (2008), *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra, Coimbra Editora;

ROUXINOL, Milena da Silva (2024), *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Almedina;

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2022), “El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 95, pp. 1-6, disponível em <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/wp-content/uploads/2022/11/el-convenio-190-de-la-oit-sobre-la-violencia-y-el-acoso-y-los-desafios-de-su-aplicacion-por-los-estados-wsanguineti-td-95-2022.pdf>;

SANTOS, Pedro Barrambana (2019), *Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, 2.ª Edição, Coimbra, Almedina;

SCARPONI, Stefania (2021), “La Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n.º 1, pp. 23-39;

SILVA, Ricardo Lourenço da (2023), “Whistleblowing – Análise crítica ao exercício do poder disciplinar no âmbito do Direito do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1, pp. 327-370;

SIRVENT HERNÁNDEZ, Nancy (2023), “El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso – Nuevos desafíos a la luz del Convenio 190 OIT”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 269, pp. 27-58;

TOMEI, Manuela (2019), “Un mundo de trabajo libre de violencia y acoso: la apuesta del nuevo Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Noticias CIELO*, n.º 11, www.cielolaboral.com;

VASCONCELOS, Joana (2010), “Sobre a proteção da vítima de violência doméstica no direito do trabalho português”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-4, pp. 103-134;

VICENTE PACHÉS, Fernando de (2020), “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 448, pp. 69-106;

YAGÜE BLANCO, Sergio (2021), “Violencia y acoso en el trabajo: Un análisis del nuevo concepto a la luz del 190º Convenio de la OIT”, *Revista Inclusiones*, Vol. 8, pp. 548-578;

YAGÜE BLANCO, Sergio (2024), “Las dimensiones de la noción de «violencia y acoso» en el trabajo del Convenio 190 de la OIT”, in AA.VV., *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, dir. Juan Antonio Altés Tárrega / Sergio Yagüe Blanco, Valencia, Tirant to Blanch, pp. 55-105.

7. Índice Jurisprudencial

Supremo Tribunal de Justiça

- Ac. STJ, 21/4/2016, proc. 79/13.5TTVCT.G1.S1, relator: Ana Luísa Geraldes.
- Ac. STJ, 6/12/2023, proc. 1110/22.9T8CTB.C1.S1, relator: Júlio Gomes.
- Ac. STJ, 8/2/2024, proc. 1868/21.2T8CTB.C1.S1, relator: Ramalho Pinto.
- Ac. STJ, 12/4/2024, proc. 17592/19.3T8PRT.P1.S1, relator: Mário Belo Morgado.
- Ac. STJ, 3/7/2024, proc. 629/22.6T8PRT.P1.S1, relator: Domingos José de Morais.

Tribunal da Relação de Coimbra

- Ac. TRC, 14/1/2016, proc. 1565/14.5T8LRA.C1, relator: Paula do Paço.
- Ac. TRC, 12/5/2023, proc. 1110/22.9T8CTB.C1, relator: Paula Maria Roberto.

Tribunal da Relação de Évora

- Ac. TRE, 7/11/2023, proc. 2687/22.4T8FAR.E1, relator: Mário Branco Coelho.

Tribunal da Relação de Lisboa

- Ac. TRL, 25/10/2023, proc. 117/23.3T8TVD.L1-4, relator: Maria José Costa Pinto.

Tribunal da Relação do Porto

- Ac. TRP, 18/3/2024, proc. 27481/15.5T8PRT.P2, relator: Néilson Fernandes.