

CÓDIGO DE CONDUTA: UM MEIO DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO LABORAL

A principal preocupação das empresas não deve centrar-se apenas na elaboração de um Código de Prevenção e Combate ao Assédio, mas também na sua verdadeira implementação.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

CLÁUDIA MARTINS

CMARTINS@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

Em 2020, segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), não foram registadas queixas por assédio sexual e foram registadas apenas três por assédio moral no contexto laboral. O número de queixas apresentado (ou a sua ausência) representará, de facto, a realidade? A que se pode dever a atual situação? Boas práticas? Teletrabalho? Falta de confidencialidade quando a queixa é apresentada? Falta de canais de denúncia próprios?

Apesar de não existir uma resposta unívoca, uma coisa parece ser certa: é importante que as empresas implementem um Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. O código de conduta é um dos instrumentos de *compliance* laboral obrigatório para todas as empresas, independentemente da sua natureza pública ou privada, com número igual a sete trabalhadores, e visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

O código de conduta deve ser implementado, sob pena de as empresas ficarem sujeitas a pesadas multas, mas sobretudo deve garantir que: (a) os trabalhadores e os órgãos de topo são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio; e (b) a Entidade Empregadora define uma política interna de tolerância zero, que consagre: (i) o representante da empresa que o trabalhador deve contactar, acreditando ser sujeito a assédio; (ii) o dever de qualquer pessoa denunciar um incidente de assédio; (iii) a proteção dos trabalhadores que denunciem uma situação de assédio, relativamente a formas de retaliação; (iv) a definição de um processo de averiguação e resolução conduzido por trabalhadores com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio; (v) as sanções a aplicar; (vi) a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio; (vii) a conceção e implementação de um plano de formação específico sobre questões de assédio.

Para uma correta elaboração do código de conduta, é essencial ter em conta as orientações disponíveis pelas entidades competentes. Ao contrário de outros instrumentos de *compliance* laboral, a lei não define um prazo mínimo obrigatório para a revisão do código de conduta. De acordo com a CITE, as Entidades Empregadoras devem rever o código sempre que considerem adequado, o que necessariamente implica uma análise crítica da eficácia das medidas adotadas. As empresas não devem, por isso, preocupar-se apenas em ter um documento escrito que cumpra formalmente com a obrigação legal. É exigível a adoção de medidas concretas e regulares que permitam a sua efetivação. Apenas adotando um código simples, de fácil perceção, que cumpra com as orientações das entidades competentes, as empresas conseguirão alcançar o tão desejado objetivo: evitar e denunciar situações de assédio laboral.