

## O ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO: O PAPEL FUNDAMENTAL DO COMPLIANCE LABORAL

JOANA FUZETA DA PONTE

Desde o início da pandemia, em finais de 2019/ inícios de 2020, testemunhámos um crescimento exponencial da importância do regime de teletrabalho nas relações laborais, apesar de este existir no nosso ordenamento jurídico desde 2003.

Naturalmente o teletrabalho que apresenta vantagens, não só para as partes da relação laboral, como também para a sociedade.

Ao empregador, garante a diminuição dos custos com instalações e energia, bem como a otimização dos espaços disponíveis.

Ao trabalhador, possibilita uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar e a redução das despesas (e tempo) de transporte com deslocações para o local de trabalho.

Por seu turno, a sociedade beneficia, nomeadamente, na redução dos níveis de poluição e descongestionamento do centro das cidades.

Mas o regime de teletrabalho não se limita a vantagens.

É importante não esquecer que o *mobbing*, como o assédio moral que ocorre no local de trabalho, pode também verificar-se no novo local de trabalho do teletrabalhador, normalmente, o seu domicílio.

O assédio em teletrabalho pode ocorrer “em direto” ou em diferido, em reunião por videochamada, mediante humilhação do trabalhador ou através de uma “chamada de atenção” pública. Em teletrabalho, estas situações acontecem não só perante o teletrabalhador e outros elementos da empresa, mas também perante familiares, tendo em conta que nem todos os teletrabalhadores têm condições para ter um espaço próprio para trabalhar em casa.

Para minimizar e permitir, caso aconteça, a resolução rápida de uma situação de assédio em teletrabalho, é importante as empresas implementarem instrumentos de compliance laboral, nomeadamente um Código para a 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 substanciar assédio no trabalho.

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, nomeadamente: (i) o representante da empresa que o trabalhador deve contactar, (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.

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, nomeadamente ao nível do teletrabalho. Apenas adotando um código simples, de fácil perceção e que cumpra com as orientações das entidades competentes, as empresas conseguirão alcançar o tão desejado objetivo: evitar e denunciar situações de assédio laboral, em geral, e no contexto de teletrabalho, em particular.

© 2021 MACEDO VITORINO