

ID: 115258760

22/01/2025

Assédio no local de trabalho - Onde estamos e para onde vamos?

URL:

[https://www.dn.pt/opiniao/ass%C3%A9dio-no-local-de-trabalho-onde-estamos-e-para-
onde-vamos](https://www.dn.pt/opiniao/ass%C3%A9dio-no-local-de-trabalho-onde-estamos-e-para-onde-vamos)

Em novembro, foram conhecidos os resultados nacionais do estudo Ethics at Work 2024, realizado pelo Institute of Business Ethics, em colaboração com a Católica Porto Business School. Concluiu-se que, em Portugal, 24 % dos trabalhadores tem conhecimento de comportamentos que violam a Lei e/ou as normas éticas da organização em que trabalham. Um terço dos que presenciaram situações de "má conduta" optou por não efetuar qualquer reporte, por recear perder o emprego ou por não acreditar que a empresa iria tomar medidas adequadas.

Parece inequívoco que, apesar do caminho já percorrido, ainda há muito por fazer em Portugal em matéria de prevenção e gestão de situações de assédio laboral.

A Lei já prevê um leque diversificado de deveres que o empregador tem de observar com vista à prevenção e combate ao assédio, destacando-se a obrigação de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio, ou o dever de instauração de procedimento disciplinar sempre que o empregador tiver conhecimento de alegadas situações de assédio.

Mas uma política interna de assédio colocada num separador longínquo da intranet pouco ou nenhum efeito útil terá. Para além de ser recomendável adotar políticas claramente definidas, é essencial organizar periodicamente ações de formação sobre a temática do assédio, nas suas diversas vertentes.

A formação sobre assédio deve ser de frequência obrigatória para todos os trabalhadores e chefias (que, face à sua posição de liderança têm de estar alinhadas com os valores e princípios éticos da organização). O papel das chefias em matéria de prevenção do assédio é crucial, até porque quem lidera uma equipa dá o mote para o ambiente de trabalho que nela se estabelece. Estas ações podem e devem ser conjugadas com outras iniciativas empresariais destinadas a implementar ou reforçar uma cultura laboral assente no respeito, inclusão e tolerância zero para o assédio.

É igualmente vital que os empregadores disponham de mecanismos de denúncia específicos para situações de assédio e que, uma vez recebida a denúncia, lhe seja dado seguimento imediato, devendo ser tratada com imparcialidade e assegurando a proteção do denunciante.

Mais do que dar cumprimento formal às obrigações legais, atualmente os trabalhadores, candidatos a emprego, investidores, clientes e também a sociedade em geral, exigem às empresas que ao invés de cumprirem os "mínimos olímpicos" previstos na Lei em matéria de prevenção e repressão do assédio, invistam verdadeiramente na promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis. A prevenção eficaz do assédio é hoje uma pedra angular da responsabilidade empresarial.

A adoção de medidas de prevenção do assédio, para além de mitigar riscos jurídicos, comerciais e de reputação, configura um instrumento ponderoso para colocar as empresas portuguesas na vanguarda de uma tendência global, potenciada por movimentos como o #metoo, em que se exige às organizações que alterem o seu paradigma e passem a adotar uma postura proativa na prevenção do assédio.

A recente Diretiva (UE) 2024/1760 sobre o dever de diligência das empresas em matéria de

sustentabilidade configura um exemplo desta nova abordagem ao tema, mas não é caso único. No Reino Unido, entrou recentemente em vigor uma lei que introduziu um aumento de 25% nas indemnizações por assédio sexual caso os empregadores não cumpram com o dever de prevenção.

No que tange ao assédio no local de trabalho, a mensagem é clara: prevenir é mesmo o melhor remédio.

Coordenadora no Departamento de Direito Laboral e Segurança Social da SRS Legal

Lara Pestana Vieira