

**Filipa
Mendes
Pinto**SÓCIA-FUNDADORA
DA FIND

A adolescência da advocacia



o mundo dos advogados sempre foi considerado como algo à parte. Quem não era advogado, não conhecia as regras de (con)vivência pelas quais aqueles se regiam.

Hoje, é diferente. Por muito que ainda custe, a verdade é que também o mundo dos advogados abriu e está a ser povoado por pessoas que trazem formas de pensar mas, principalmente, de estar muito diferentes. E é esta atitude diferente que conjugada com uma, nunca antes vista, confluência de gerações no mesmo ambiente de trabalho, que leva a que assistamos a um conjunto de tensões, próximo das que se vivem entre pais e filhos naquela “adorada” fase da adolescência.

A advocacia não estava preparada para ter tantos “adolescentes” e os “adolescentes” não estão a gostar de tomar consciência que o estilo de vida mudou. As clivagens a que temos assistido – e nem sempre as mais agudas são entre gerações distantes entre si – impõem a necessidade de uma reflexão séria e a introdução, quanto antes, de ajustamentos por parte de uns e de outros.

Se, por um lado, as sociedades têm de desenvolver esforços no sentido de chegar às novas gerações, compreendendo que se pode trabalhar de forma diferente e apostando no método e na eficiência, por outro, aquelas terão de perceber que só uma atitude comprometida, responsável e leal levará à conquista do desejado e equilibrado sucesso. ●

Assédio em contexto laboral - “ticking compliance boxes only” ou “o despertar para a consciência de uma responsabilidade social corporativa ativa”?

É inegável que a matéria da prevenção da prática de assédio em contexto laboral está na ordem do dia.



ão se tratando de uma temática recente, a verdade é que o tratamento desta temática tem merecido crescente atenção, sendo que o traçar de fronteiras neste domínio está longe, ainda, de ser claro. Neste campo, a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, merece-nos particular destaque, mas não nos deteremos a fazer a enumeração exausta do seu conteúdo; privilegiaremos antes a identificação dos aspetos que, segundo nos parece, carecerão de maior concretização prática e/ou análise crítica.

Quanto à operacionalização das obrigações impostas ao empregador por via do referido diploma, distinguimos dois prismas de atuação possíveis: (i) o do empregador que num contexto estrito de “compliance”, cumpre escrupulosamente o exigido em termos regulatórios e (ii) a postura “extra-mile” do empregador, que, no mesmo quadro de “compliance” e adota políticas colaborativas e participativas aplicáveis transversalmente a toda a organização.

Entendemos que apenas o segundo cenário descrito permitirá tratar a problemática de forma eficiente, prevenindo situações de potencial assédio e erradicando as que se materializem.

Neste plano, cremos que avaliar a “priori” o clima e cultura organizacional, a comunicação interna, a posição absoluta e relativa de cada colaborador face aos demais, a estruturação das relações de poder e perfil de cada colaborador, as especificidades das relações contratuais e interpessoais associadas e a medição dos níveis de confiança internos, são aspetos de crucial importância e que devem merecer acompanhamento permanente e