

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

(em vigor desde 1 de outubro de 2017)

1. Introdução

A Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, sendo a sua última versão dada pela Retificação nº 28/2017, de 02/10, veio introduzir importantes alterações ao Código do Trabalho, visando reforçar o quadro legislativo já existente no âmbito da prevenção e do combate às práticas de assédio no trabalho.

O presente código de conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da S.J. Têxteis, S.A., e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, e por outro lado, dar resposta à alínea k) do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho.

2. Assédio no trabalho

É proibido a prática de quaisquer atos de assédio no trabalho, tomando, para o efeito, em consideração os conceitos previstos na legislação laboral, ou seja (artigo 29º, nºs 1, 2 e 3 do Código do Trabalho)

Nº 2 - define o “assédio como 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”.

Nº 3 - acrescenta o assédio sexual: "comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido para o assédio em geral".

3. Como identificar uma potencial situação de assédio?

O assédio constitui uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e podem assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

O assédio no local de trabalho **inclui**, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos ou *ciberbullying*;
- Toques sexuais inapropriados, avanço, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no local de trabalho **não inclui**, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g. mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

4. Procedimento

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O interesse de todas as partes em agir com discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra os que tenham levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares, incluindo o despedimento; e
- Os autores de acusações falsa poderão ser alvo de processo disciplinares.

Os trabalhadores poderão colocar dúvidas ou proceder a denúncias sobre situações que fundamente sérias suspeitas de práticas de assédio para o endereço de correio eletrónico definido para o efeito.

O titular do poder disciplinar na empresa, tem o dever de após uma abordagem preliminar, desencadear uma ação disciplinar contra a pessoa ou pessoas indiciadas de assédio.

Os visados por ação disciplinar por assédio têm direito ao contraditório.

5. Canal de comunicação

Endereço eletrónico disponibilizado pela empresa para esclarecimentos ou denúncias relativas a assédio no trabalho: hswconsultores@gmail.com ou 968519373.