

Preâmbulo

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho pretende ser um documento de fácil leitura e interpretação que visa criar padrões morais com o intuito de orientar o comportamento dos seus trabalhadores e colaboradores em ordem à prevenção e combate ao assédio no trabalho, promovendo uma imagem pública positiva e de excelência da organização. Traduzido num documento de referência, com princípios e linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional para os trabalhadores e colaboradores desta organização, suficientemente delineadas, visa essencialmente:

- Dar a conhecer o grau de exigência interna adotado por esta organização, clarificando os padrões éticos que determinam a atuação e comportamento dos seus trabalhadores e colaboradores;
- Procurar inspirar e estimular os colaboradores que desejem atuar eticamente, indo para lá do mero respeito pela lei;
- Sintetizar os deveres e o seu enquadramento, mas também os direitos que, em conjunto, promovem o bem servir e qualidade atinente.

Elaborado no cumprimento no disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Artigo 1.º Âmbito de aplicação objetivo

1. O presente Código de Boa Conduta visa a prevenção e combate ao assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.
2. Entende-se por assédio no local de trabalho o comportamento indesejado praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados de natureza verbal ou física que revistam carácter sexual, tal como definido no artigo 2.º.
4. Entende-se por assédio moral o conjunto de ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho, como definido no artigo 3.º.

Artigo 2.º Definições e clarificação de conceitos de assédio sexual

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

Insinuações sexuais

- Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada

- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, SMS, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contacto físico e agressão sexual

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

Artigo 3.º Definições e clarificação de conceitos de assédio moral

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao

local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se. O assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Isolamento social

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional

- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas.

Intimidação

- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

Humilhação pessoal

- Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

Artigo 4.º Âmbito de aplicação subjetivo

O presente Código de Boa Conduta é aplicável a todos os colaboradores da Empresa, independentemente do vínculo jurídico-laboral ou da posição hierárquica que ocupem, que prestem serviço nas suas instalações ou fora delas.

Artigo 5.º Proibição de assédio

1. É proibida a prática de assédio.
2. É proibido, nomeadamente:
 - a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
 - b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - g) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
 - k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
 - l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas ou imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) Transferir o/a trabalhador/a de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - q) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - r) Marcar o número de vezes a contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
 - s) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc. de outros/as colegas ou subordinados/as;
 - t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
 - u) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo;
 - v) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - w) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de internet, indesejados e de teor sexual;
 - x) Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - y) Promover o contato físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

- z) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- aa) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados e promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou inusitada;
- bb) Todo e qualquer comportamento que, não estando aqui descrito, se possa enquadrar nos conceitos elencados nos artigos 1.º, 2.º e 3.º.

Artigo 6.º Direitos da vítima

1. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
2. À vítima da prática de assédio é garantido o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, nos termos gerais de direitos, bem como à reparação dos danos emergentes de doenças profissionais daí decorrentes.
3. A vítima não pode ser sancionada disciplinarmente, a menos que atue com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do contraditório.

Artigo 7.º Quadro sancionatório

1. Sem prejuízo das responsabilidades penais, contraordenacionais ou civis que dela possam decorrer, a violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar na medida do seu enquadramento legal.
2. Todo o trabalhador e colaborador que tenha conhecimento da prática de ato que consubstancie assédio no local de trabalho deve do mesmo dar conhecimento ao empregador ou ao superior hierárquico com competência disciplinar no mais curto espaço de tempo possível.
3. O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo estabelecido no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, devendo a atuação primar pela celeridade.
4. Ao denunciante, bem como à vítima quando não o seja, é dada garantia de confidencialidade no decurso do procedimento disciplinar.

Artigo 8.º Justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador

Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

Artigo 9.º Entrada em vigor e divulgação

1. O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entrará em vigor no dia imediato à sua aprovação.
2. O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho faz parte do Manual ou Manuais que foram elaborados, no âmbito da responsabilidade social.