

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

(preâmbulo)

Em cumprimento do disposto nas alíneas k) e l) do artigo 127.º do Código do Trabalho, na redação que lhe foi conferida pelo artigo 2.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, é aprovado o presente Código para vigorar no âmbito da EGAS MONIZ, CRL e empresas subsidiárias, sendo aplicável no relacionamento de todos os trabalhadores e titulares dos órgãos sociais e, bem assim, com todas as pessoas de empresas que lhes prestam serviço a título permanente ou ocasional, nomeadamente, fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados, parceiros e clientes.

Artigo 1.º

REGIME LEGAL

De conformidade com o artigo 29.º do Código do Trabalho, é o seguinte o regime legal relativo ao assédio no trabalho:

- 1 – É proibida a prática de assédio.
- 2 – Entende-se por assédio 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.
- 3 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando -se o disposto no artigo anterior.
- 5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 6 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem 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 direito ao contraditório.

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Artigo 2.º

DESENVOLVIMENTO DO REGIME LEGAL

1 - Considera-se assédio no local de trabalho o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) 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.

O assédio é moral quando consistir em 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.

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

2 - São elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:

- É um processo continuado e não um fenómeno ou facto isolado, (por maior gravidade que este ato isolado possa ter, podendo implicar a violação dos direitos laborais do trabalhador visado, mas não é uma situação de assédio) pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Ter por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- Consubstanciar um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
- Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

3. Neste sentido, poderão considerar-se atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho os que a seguir se elencam:

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

3.1 Assédio moral

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a - violando o dever de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- 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;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- 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;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

3.2 Assédio sexual

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a 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 insinuada;

4. Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

Situações que não devem ser confundidas com assédio:

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Por exemplo, não constitui assédio moral:

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- A pressão decorrente do exercício de funções, com especial incidência em cargos de alta responsabilidade.

Por exemplo, não constitui assédio sexual:

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

5 - Pode ser vítima de assédio moral ou sexual qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho.

6 - O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa.

Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho, nomeadamente:

- Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;
- Colegas de trabalho;
- Prestadores/as de serviços;
- Fornecedores/as;
- Clientes.

7 - Alguns fatores que podem aumentar a probabilidade de verificação de situações de assédio no trabalho, como sejam:

- cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- transformações súbitas ao nível da organização;
- insegurança no emprego;
- relações insatisfatórias entre o pessoal e entre o pessoal e as chefias;

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

- exigências de trabalho excessivas;
- conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- comportamentos discriminatórios e intolerância;
- problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

8 - Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas.

As vítimas veem normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença. Em alguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana.

O assédio pode provocar stresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.

Artigo 3.º

PREVENIR E COMBATER

1. Para evitar situações de assédio é fundamental proceder-se a uma avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais, o que pode ser feito pelos serviços de segurança e saúde no trabalho existentes na empresa, internos ou externos.

Serão então adotadas as medidas adequadas, que incluirão a definição de uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, bem como a reformulação do ambiente de trabalho no sentido de evitar situações potenciadoras de situações de assédio.

2. Entre os fatores que podem potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho destacam-se:

- o empenhamento conjunto da entidade empregadora e dos representantes dos trabalhadores e de todos os trabalhadores e trabalhadoras na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
- a produção do presente código de conduta, onde se prevê, expressamente que são proibidos e não serão tolerados quaisquer atos de assédio no local de trabalho;

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

- a intenção de distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio nos locais de trabalho, a todo o pessoal de todas as categorias profissionais;
- a promoção de ações de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;
- a proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
- o estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;
- a divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar; a indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda;
- o compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as;
- a criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio;
- fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;
- a criação de uma linha anónima dentro das empresas ou organismos públicos vocacionada para esta matéria;
- o envolvimento dos serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho com o objetivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;
- a garantia de confidencialidade.

Artigo 4.º

INQUÉRITO E PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Comunicação inicial

1. Qualquer trabalhador ou colaborador da EGAS MONIZ, CRL e empresas subsidiárias que considere ser vítima de alguma situação de assédio moral ou sexual deve comunicar tal facto à Direção da EGAS MONIZ, CRL por correio eletrónico, carta, mas sempre com a identificação do seu autor ou escrito por si datado e assinado, sendo contudo, garantida a total confidencialidade desta queixa e do seu autor.
2. Em tal comunicação, o trabalhador deverá anexar a informação de todos os meios de prova de que disponha em relação aos factos relatados, nomeadamente, documentos e testemunhas.

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

3. Tendo em conta os prazos legais para a realização do inquérito, o trabalhador ou colaborador queixoso deverá comunicar os fatos consubstanciadores do assédio no mais curto espaço de tempo, se possível, no prazo de 20 dias após a ocorrência do último comportamento que repute de assédio.

Não poderá ser considerada qualquer comunicação que respeite a factos ocorridos há mais de 30 dias.

Inquérito

1. Com a brevidade possível, recebida a comunicação, o Presidente ou o Responsável dos Recursos Humanos reunirá com o trabalhador autor da comunicação, a fim de fazer uma primeira averiguação da fundamentação dos factos constantes da mesma.

2. Se não ficar com a convicção da plena falta de fundamentação dos factos constantes da comunicação, mandará instaurar o processo de inquérito previsto no artigo 352.º do Código do Trabalho.

3. Ficando com a convicção da plena falta de fundamentação da comunicação, o Presidente ou o Responsável dos Recursos Humanos, informa por escrito o trabalhador autor da comunicação sobre o sentido da sua decisão.

4. Se o trabalhador não concordar poderá, no prazo de oito dias e por escrito, apresentar as suas razões.

5. Após a apresentação das razões do trabalhador, o Presidente e/ou o Responsável dos Recursos Humanos, informa por escrito o trabalhador autor da mesma sobre o sentido final da sua decisão.

Processo disciplinar

1. Verificando-se indícios suficientes da existência de uma situação de assédio no local de trabalho, apurados em sede de processo de inquérito, será instaurado processo disciplinar.

2. Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente ou de algum modo perturbar o inquérito ou o processo disciplinar, mantendo o pagamento da retribuição.

3. A sanção disciplinar eventualmente aplicável deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

REGULAMENTO | Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

4. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 5.º

DISPOSIÇÕES FINAIS

Vigência e alterações

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação e produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da EGAS MONIZ, CRL, e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores, que deverão declarar ter deste instrumento tido conhecimento.

Interpretação e integração

1. Quaisquer dúvidas ou omissões que surjam na aplicação das normas do presente Código de Conduta serão esclarecidas pelo Responsável dos Recursos Humanos.
2. Na interpretação e integração do presente Código de Conduta será ainda aplicável o disposto no Código do Trabalho.