

*GIS Segurança Privada, Unipessoal
Lda*

Alvará 134 A

CÓDIGO DE CONDUTA

prevenção e combate ao assédio no trabalho

Versão 1 - 1.10.2017

Índice

- I. Enquadramento;
- II. Assédio no local de trabalho;
 - a) Definição e abrangência;
 - b) Quem pode ser vítima de assédio;
 - c) Quem pode praticar assédio;
- III. Medidas para evitar e combater eventuais situações de assédio no local de trabalho;
- IV. Divulgação e outras informações.

I. ENQUADRAMENTO

O presente código de boa conduta tem por objetivo definir uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

II. ASSÉDIO NO TRABALHO

a) definição e abrangência:

Assédio no local de trabalho, tal como o configura o n.º 1 do artigo 29.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, doravante designado por Código do Trabalho, é um 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.

Exemplos de atos que **consubstanciam 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 - falta 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 sector com a clara intenção de promover o seu isolamento; o Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- 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; o 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.

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 cargos de alta responsabilidade.

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.).

Exemplos de atos que **consubstanciam 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;

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.

b) Quem pode ser vítima de assédio:

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

c) Quem pode praticar assédio?

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

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

III. MEDIDAS PARA EVITAR E COMBATER EVENTUAIS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Com vista a prevenir, combater e eliminar situações de assédio no trabalho, a GIS - Segurança Privada, Unipessoal Lda., irá levar a cabo as seguintes medidas:

- Proceder à divulgação a todos os trabalhadores, e demais agentes que se enquadrem em condições de poder ser sujeito ativo de assédio no trabalho, do presente código de boa conduta;
- Proceder a uma avaliação de potenciais riscos psicossociais através dos serviços de segurança e saúde no trabalho;
- Fomentar a aprendizagem ao nível da gestão de conflitos e a formação e reforço de competências dos quadros de coordenação de equipas e direção;
- Apreciar e responder a questões que sejam remetidas por Colaboradores, parceiros ou terceiros, endereçando as recomendações que se afigurem adequadas à natureza do caso;
- Verificar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre participantes;

São ainda atribuídas as seguintes garantias no encaminhamento e tratamento de qualquer denuncia de assédio no trabalho:

- É garantida a reserva de confidencialidade relativamente à denúncia formulada;
- É garantida a tramitação célere do processo de averiguação da conduta denunciada;
- É garantido que será instaurado processo disciplinar sempre que haja conhecimento de potenciais situações de assédio;
- É garantido o não sancionamento disciplinar do denunciante e as testemunhas por si indicadas (salvo se atuarem com dolo), por declarações ou atos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado;
- É reconhecido que o assédio moral, desde que clinicamente comprovado, pode constituir doença profissional;
- À vítima de assédio, que venha a ser judicialmente comprovado, será reconhecido o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais;
- Presume-se abusiva qualquer sanção disciplinar aplicada ao trabalhador até 1 (um) ano após a denuncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio;
- A prática de assédio poderá constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador;
- A participação de irregularidades deverá ser comunicada não anonimamente para o endereço eletrónico rh@gissegur.com.

IV. DIVULGAÇÃO E OUTRAS INFORMAÇÕES

O presente Código é divulgado no site da GIS - Segurança Privada, Unipessoal, Lda., www.gissegur.com, bem como através de outros meios internos.

Contactos úteis:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Viriato, nº7, 1º-3º 1050-233 Lisboa Portugal

Tel. +351 217803700 | Linha Verde 800204684

geral@cite.gov.pt

www.cite.gov.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

www.act.gov.pt

Tribunais

www.citius.mj.pt