

CÓDIGO DE BOA CONDUTA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Lei n.º 73/2017 de 16 de Agosto – Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro.

GRUPO AUTO JÚLIO



I. INTRODUÇÃO

Dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto, o Grupo Auto Júlio, adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos os que exercem funções, através de contrato de trabalho, em regime de estágio ou outra.

O Grupo Auto Júlio, tem como princípios orientadores o respeito pela Lei, a isenção política e religiosa, a garantia de confidencialidade dos dados e informações recolhidos sobre os seus trabalhadores, fornecedores de bens e serviços e clientes, bem como o respeito pela diferença, na garantia da igualdade e da não discricionariedade.

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais no(a) Grupo Auto Júlio.

II. CONCEITOS

O art. 29º/1 do Código do Trabalho (CT) define o **assédio** como o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor 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. A este, o nº 2 acrescenta o **assédio sexual**: “comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos para o assédio em geral”.

Conceptualmente, pode distinguir-se:

a) o **assédio sexual e o assédio com conotação sexual** (*sexual harassment*) – aqueles em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais;

b) do **assédio moral discriminatório** – em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em factor discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (*discriminatory harassment*);

c) e do **assédio moral não discriminatório** – em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*)

III. COMPORTAMENTO SUSCETÍVEL DE SER CONSIDERADO ASSÉDIO

i. 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 alheias 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, 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 com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- 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;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar propositadamente no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

ii. 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.

IV. INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

- Confere à vítima o direito de ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego;
- Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática

de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, for praticada pelo empregador ou seu representante legal;

- A responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio;
- Constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei;
- O empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

V. REGIME DE PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

- O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionadas 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 à decisão final, transitada em julgado.
- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

VI. PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os trabalhadores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações da entidade empregadora e quando ao serviço desta, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento normal, medido de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho, fornecedores de bens e serviços e clientes.

Em especial, são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir a Lei, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável e o presente Código de Boa Conduta;
- b) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;

- c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem comportamentos por si presenciados e suscetíveis de serem considerados assédio;
- d) Chamar a atenção junto do seu superior hierárquico ou representante da entidade empregadora, de eventuais situações que sejam suscetíveis de constituir prática de assédio;
- e) Participar por escrito a prática de assédio junto da entidade empregadora, seu representante legal ou superior hierárquico.

Na prevenção e combate à prática de assédio, a empresa procederá:

- À informação e, sempre que necessário e possível, à realização das ações de formação, apoio e aconselhamento aos trabalhadores;
- À implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias;
- À disponibilização do presente Código de boa conduta a todos os trabalhadores.

Na prevenção e combate à prática específica de assédio sexual é desde já proibido no local de trabalho o acesso, a afixação, e o uso por qualquer meio de conteúdos de natureza sexual.

VII. SIGILO

Todos os trabalhadores da empresa devem guardar absoluto sigilo, relativamente ao exterior, sobre as informações a que tenham tido acesso por força do desempenho das suas funções.

É vedado aos trabalhadores da empresa proferir declarações à comunicação social ou publicações em redes sociais que sejam suscetíveis de prejudicar o negócio da empresa ou a sua imagem/reputação.

VIII. COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho e pela Inspeção -Geral de Finanças os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

IX. VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A violação Código de Boa Conduta tem as consequências disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.

X. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia 6 de julho de 2022, sendo divulgado por todos os trabalhadores.

(A administração)