



Código de Boa Conduta Para A Prevenção e Combate Ao Assédio no Trabalho

Heliflex Tubos e Mangueiras, S.A., pessoa coletiva n.º 500 133 204, com sede na Zona Industrial da Mota, Apartado 525, Gafanha da Encarnação, Ílhavo, está consciente dos valores ético profissionais e da sua importância no sucesso de qualquer empresa, e bem assim, das suas obrigações na promoção dos mesmos com vista a prevenir a prática de assédio no trabalho, nomeadamente pelo exercício do poder disciplinar, pelo que, com o objetivo de estabelecer um padrão de conduta que vincule a atuação dos titulares dos seus órgãos sociais e dos seus trabalhadores, elaborou o presente código de conduta, o qual é divulgado, no estrito cumprimento da legislação em vigor.

Na verdade, o presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da Heliflex Tubos e Mangueiras, 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 n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

De fato, é intenção desta empresa, fazer emergir uma cultura ética, não só prevenindo e combatendo o assédio, mas também, e sobretudo, promover continuada e coerentemente práticas organizacionais mais éticas.

Princípios gerais de conduta

Os trabalhadores da Heliflex Tubos e Mangueiras, S.A., internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à Heliflex Tubos e Mangueiras, S.A., adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A Heliflex Tubos e Mangueiras, S.A., incentiva o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, repudiando quaisquer práticas de assédio.

O assédio no trabalho

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho:

“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.”

“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.”

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

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

O assédio pode ser levado a cabo por qualquer indivíduo, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio no 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 cyberbullying;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, 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;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de “*stress*”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.
- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Promover o isolamento social;

Por outro lado, o assédio no 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:**

- Exercício do poder de direção;
- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;

- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada com o trabalho (v.g.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Reforços positivos.

A prática de assédio confere à vítima/trabalhador o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no artigo 28º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador, ficando a Segurança Social subrogada nos direitos dos trabalhadores na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos, conforme o disposto no artigo 283º, nºs 8 e 9 do Código do Trabalho.

O despedimento (ou a aplicação de outra sanção disciplinar) 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 ou assédio presume-se abusivo, conforme artigo 331º, nº 2 al. b) do Código do Trabalho.

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, de acordo com o plasmado no artigo 394º, nº 2 alínea f) do Código do Trabalho.

Não ao assédio

O assédio moral, físico, é totalmente proibido;

Tais comportamentos são interditos na empresa, impondo-se a todos o dever de alerta para prevenir quaisquer atitudes, e a elas se por fim caso ocorram.

Qualquer facto ou indício que seja trazido ao conhecimento da Administração desta empresa, haverá de ser esclarecido, tão breve quanto possível, por forma a evitar acusações infundadas.

É dever da Administração desta empresa, instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, constituindo a sua omissão contraordenação grave.

Procedimento em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, deve-se averiguar o ocorrido, tendo sempre presente:

- O interesse de todas as partes em agir com a discricção 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;
- Não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de processos disciplinares; e
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí se incluindo o despedimento.

Procedimento formal

Em caso de alegação de assédio, o/a denunciante deverá comunicar por escrito no mais curto lapso de tempo possível tal ocorrência à Administração desta empresa, descrevendo-a e juntando todos os elementos de prova que possua, a qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência, sendo instaurado um procedimento disciplinar que seguirá o

procedimento descrito no Código do Trabalho, culminando com a aplicação da sanção disciplinar adequada ao caso.

O denunciante de situações de assédio 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.

Implementação das regras designadas por código de conduta

É um imperativo de todos agir de acordo com o presente Código de Boa Conduta, cabendo a todos e a cada um, em caso de violação ou de falta de observância das regras de conduta estabelecidas no mesmo, a denuncia, mediante queixa à Administração desta empresa, desde que se mostre devidamente fundamentada.

O presente Código de Boa Conduta poderá ser revisto ou aperfeiçoado, anualmente, pela Administração.

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