



THERMOTELHA

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

INTRODUÇÃO

Na análise do assédio sexual e moral no local de trabalho devemos adicionar às desigualdades estruturais de género o carácter hierarquizado do mundo do trabalho e a posição relativa na organização. Assim, percebe-se de forma mais clara que o assédio sexual e moral também se trata de uma manifestação de uso abusivo de poder e tornando o local de trabalho um lugar de vulnerabilidade social por causa das relações de dependência que se criam e são mantidas por quem delas beneficia e/ou tira proveito. De facto, em Portugal, verifica-se que o assédio é mais frequentemente praticado por superiores/as hierárquicos/as e chefias diretas sobre pessoas numa posição hierárquica inferior na organização (Torres et al, 2016).

Os/as superiores hierárquicos/as e as chefias diretas são os/as principais autores/ as das situações de assédio sexual no local de trabalho em Portugal, com 44,7% no caso das mulheres e 33,3% no caso dos homens. No que se refere ao assédio moral no trabalho, este tipo de autoria top-down é ainda mais acentuado, verificando-se em 83,1% dos casos vividos por homens e em 82,2% das situações experimentadas por mulheres.

Importa ainda registar que as más condições de trabalho e a precariedade dos vínculos laborais contribuem para que ocorram formas de violência psicológica que afetam a saúde e o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras. Em 2015, verificou-se que a maioria das mulheres e homens vítimas de assédio sexual tinham um vínculo laboral marcado pela precariedade e pela instabilidade.

Finalmente, o assédio sexual e moral no local de trabalho acontece em idades relativamente jovens, a maioria das pessoas alvo tem no máximo 34 anos de idade. Isto é, o assédio sexual e/ou moral atinge as trabalhadoras e os trabalhadores em fases precoces do seu percurso profissional (Torres et al, 2016).

DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS

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.

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.

Tal como o assédio sexual, 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.

OBJETIVOS DA THERMOTELHA

Com vista à promoção de um ambiente de trabalho seguro e do bem-estar dos trabalhadores e parceiros de negócio, a prevenção e combate do assédio moral e sexual no trabalho constitui uma prioridade da Thermotelha sendo as nossas principais preocupações:

- Informar e consciencializar todos os trabalhadores para a temática;
- Permitir uma correta identificação de comportamentos de assédio moral e sexual por parte de todos os intervenientes;
- Dotar todos os intervenientes de ferramentas e conhecimentos para que possam efetuar denúncias deste tipo de comportamentos;
- Proteger e salvaguardar a identidade e integridade de todas as partes;

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Thermotelha, Lda., constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores da Thermotelha, Lda., aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, a Thermotelha e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – Os trabalhadores e dirigentes da Thermotelha não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Thermotelha, nomeadamente,

com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 – A Thermotelha assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1 - É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 5.º

Autores e vítimas

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a Thermotelha.

2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Denúncia

1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ou ao Gerente.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na Thermotelha são objeto de queixa, a efetuar pela Gerência da Thermotelha, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.

4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.

Artigo 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico da Thermotelha.

4 -A Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizou endereço eletrónico próprio, [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor privado.

5 - A informação que venha a ser disponibilizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pela Thermotelha no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 - A Thermotelha instaura procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Artigo 9.º

Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 10.º

Responsabilidade do empregador

1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, é da entidade empregadora.

2 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

Artigo 11.º

Confidencialidade e garantias

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 - Os trabalhadores e a Direção da Thermotelha não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 - 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.

Artigo 12.º

Presunções legais

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

Artigo 13.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, 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 por seu representante.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 14.º

Medidas preventivas

Cabe à Gerência, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as;
- b) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- c) Verificar e assegurar 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 existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 15.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico da Thermotelha, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de a

Artigo 16.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

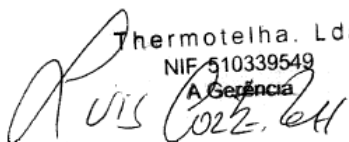
Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores da Thermotelha.

Apelação, 20 de março de 2023

A Gerência


Thermotelha, Lda
NIF 510339549
A Gerência
