



DVM

CÓDIGO DE CONDUTA
Para a Prevenção de Assédio
no Local de Trabalho

www.weare-dvm.com

CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Índice

1. Promulgação	3
2. Objetivo	4
3. Conceitos.....	4
4. Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio	5
5. Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho	5
6. Política das empresas de prevenção e combate ao assédio no trabalho.....	6
7. Comunicação de denúncias.....	6
8. Infração disciplinar e sanções.....	7
9. Proteção do denunciante e testemunhas	7
10. Publicidade da decisão	7
11. Responsabilidade da entidade patronal.....	8
12. Disposições Finais	8
13. Lista de Revisões.....	8

Cópia Impressa Não Controlada

CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

1. Promulgação

A conduta, política e procedimentos estabelecidos neste código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho são de carácter obrigatório e devem ser seguidos por todos os colaboradores, estagiários, jovens aprendizes e terceirizados (clientes, parceiros e fornecedores).

Oleiros, 29 de Setembro de 2017.

A Direção Dopanel,

A Direção DVM Global,

A Direção JC Fusion,

Cópia Impressa Não Controlada

CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

2. Objetivo

As entidades Dopanel, DVM Global e JC Fusion, dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de Outubro) adotaram 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 nas empresas, através de contrato de trabalho, em regime de estágio ou outra.

3. Conceitos

Assédio: 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.

Assédio Moral: O assédio moral é um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho. É identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves e pela continuidade destas no decorrer do tempo. Por ser uma situação de violência psicológica extrema, geralmente é acompanhado da vivência intensa de humilhação e constrangimento que afetam a dignidade da pessoa. Conflitos pontuais, ainda que sejam ríspidos, não podem ser considerados assédio moral, mas também devem ser relatados e acompanhados. O assédio moral caracteriza-se pela perseguição (ação) ou pelo isolamento (omissão), por comportamentos insistentes, ofensivos e rudes, evidentes ou subtis, expressos em palavras, gestos, mensagens escritas ou por procedimentos gerenciais e organizacionais. Pode tanto ser praticado pelo superior hierárquico como por colegas de trabalho, independente da hierarquia.

Assédio Religioso: O assédio religioso é um tipo de assédio moral que ocorre quando, no ambiente de trabalho, há constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada. Este tipo de assédio fere a liberdade de crença.

Assédio Sexual: Situações de assédio sexual ocorrem por atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos. Ainda que a situação não configure legalmente a hipótese de assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave. Por isso, o relacionamento deve ser respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, seja de colaboradores, gestores, entre outros, independentemente da relação hierárquica, clientes e fornecedores.

Abuso de poder: É configurado pelo uso de poder de forma ilegal, coercitiva ou em desacordo com suas finalidades. Em outras palavras, abusa do poder aquele que usa de seus direitos de forma ilimitada, em prejuízo dos demais. O abuso de poder pode ocorrer nas relações internas, em situações decorrentes da subordinação afeta à relação de emprego, como também externamente, nas relações com stakeholders, fornecedores, parceiros, entre outros.

CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

4. Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio

■ É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;

■ Tem 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;

■ É 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.

5. Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho

Alguns exemplos de assédio moral:

- Usar, com frequência, palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas (com o tom de voz alto e rude) para intimidar;
- Fazer ameaças de demissão;
- Aplicar sobrecarga de trabalho acompanhada de inadequadas condições de realização das tarefas exageradas e constantes de produtividade;
- Divulgar resultados negativos da pessoa ou do grupo para que todos vejam, causando humilhação e vergonha;
- Atribuir apelidos depreciativos às pessoas;
- Realizar perguntas insistentes sobre a vida pessoal ou invadir a privacidade, violando emails, arquivos e ligações telefónicas;
- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores/colegas de trabalho;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas.

Alguns exemplos de assédio religioso:

- Tentativa de conversão de uma ou mais pessoas a determinada religião;
- Insistência ou imposição de obrigatoriedade para participação em cultos;
- Discriminação por meio de exclusão de atividades profissionais em virtude de crença ou religião.

Alguns exemplos de assédio sexual:

- "Piropos" ou insinuações constantes, de cunho sexual ou sensual, sem que a vítima os deseje;

CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

- Carícias e abordagem maliciosa de conotação sexual;
- Intimidação, represálias, ameaça de demissão, recusa de promoção ou outras injustiças associadas à negação de convite de natureza sexual;
- Comentários e piadas de natureza sexual.

Alguns exemplos de abuso de poder:

- Solicitar, em função do cargo ou posição hierárquica, atividades incompatíveis com a função de colegas ou colaboradores subordinados;
- Usar autoridade, notoriedade, influência ou posição hierárquica para obter vantagens pessoais e/ou profissionais, prejudicando ou não outros colegas;
- Deixar de compartilhar conhecimento ou utilizar informação profissional como forma de obter vantagem pessoal;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir colaboradores de setor ou de local de trabalho com clara intenção de promover o seu isolamento;
- Aplicar sanções abusivas, ao abrigo do mencionado no art.º 331.º do Código do Trabalho.

Nota: Não caracteriza abuso de poder a cobrança pela realização de tarefas distribuídas e metas acordadas.

6. Política das empresas de prevenção e combate ao assédio no trabalho

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os colaboradores, estagiários, jovens aprendizes e terceirizados (clientes, parceiros e fornecedores) devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses das organizações, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Não é permitida a adoção de comportamentos discriminatórios, sendo esta premissa transversal a todos os colaboradores, independentemente do cargo/função ocupada e terceirizados, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

7. Comunicação de denúncias

A comunicação de situações de assédio no trabalho deverá ser efetuada por escrito, através do endereço eletrónico ou por carta à entidade patronal.

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral.

Para quem é alvo de assédio é fundamental que mantenha um registo detalhado de todas as agressões, humilhações, factos ocorridos (dia, mês, ano, hora, local, departamento, nome do

CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

agressor, eventuais testemunhas presentes, conteúdo da conversa, etc., enfim tudo o que possa ser relevante para sustentar a denúncia).

Além disso, pode sempre procurar ajuda dos colegas que tenham presenciado alguma das agressões de que foi alvo ou que já tenham vivenciado situações semelhantes, de forma a dar maior visibilidade ao caso.

A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à ACT, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

8. Infração disciplinar e sanções

Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Boa Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um mês, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar.

A Direção e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

9. Proteção do denunciante e testemunhas

Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar do foro laboral dentro do prazo de um ano a contar do ato de denúncia de condutas que configurem assédio e discriminação.

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 contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Os colaboradores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

10. Publicidade da decisão

A sanção acessória de publicidade da decisão condenatória proferida no âmbito de processo de contra ordenação não pode ser dispensada quando se trate de contra ordenação muito grave (n.º 1 do art. 562.º do Código do Trabalho).

CODIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

11. Responsabilidade da entidade patronal

O empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do colaborador.

12. Disposições Finais

Após aprovação em 29 de setembro de 2017, o presente Código entra em vigor na data da sua divulgação, nomeadamente através de email.

13. Lista de Revisões

Número da Revisão	Página	Descrição Sumária da Revisão	Data
0	Todas	Elaboração inicial	29-09-2017

Cópia Impressa Não Controlada