

raio[®]

Código de Boa Conduta
para a Prevenção e Combate
ao Assédio no Trabalho

Código de Boa Conduta de Prevenção do Assédio Sexual e Assédio Moral

A RAI0 incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, repudiando quaisquer práticas de assédio. É proibido qualquer forma de assédio, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego ou formação profissional.

DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS de 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 contra a 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.

DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS de 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 pessoa 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.

PERTINÊNCIA DA PREVENÇÃO e CONSEQUÊNCIAS:

A prevenção e combate do assédio moral e sexual no trabalho constituem uma prioridade para a RAI0, porque estes comportamentos constituem formas específicas de abuso e violência com base no género e são promotores de ambientes de trabalho particularmente hostis que colocam em causa o bem-estar dos seus trabalhadores.

No plano nacional legislativo, a preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da 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.

A preocupação com a prevenção do assédio no trabalho pode ser melhor compreendida tendo em consideração as consequências que produz a diferentes níveis:

1.º – O assédio é uma das manifestações de violência de género e de violência nas organizações. A violência de género refere-se a todas as situações em que a violência tem o género como base recorrendo-se a fatores de desvalor, subalternização e/ou destituição de poder de um género em relação e na relação com o outro (Torres et al, 2016).

2.º - O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho enquanto formas de atentar contra a dignidade da pessoa humana trazem consequências negativas para a saúde física e mental da pessoa, bem como para o ambiente de trabalho. A prática expõe, habitualmente, as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, além de causar sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do assediado ou da assediada.

3.º - A vítima de assédio moral e/ou sexual geralmente apresenta como mecanismos de defesa que se associam frequentemente à quebra de produtividade e de qualidade do trabalho, falta de motivação, isolamento social, assiduidade, faltas e baixas médicas.

4.º - A humilhação reiterada que está implícita nas situações de assédio moral e/ou sexual interfere de modo direto na vida do/a trabalhador/a ou colaborador/a, comprometendo a sua identidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos para a saúde física e mental, que podem culminar na incapacidade para o trabalho, desemprego ou mesmo o suicídio.

Objetivo do presente Código

• O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/colaboradores da RAI0, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

• O presente código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores/colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Compromisso – Chave da RAI0

Um compromisso-chave é uma intenção publicamente assumida. Por um lado, responsabiliza quem o assume a cumprir um conjunto de obrigações. Por outro lado, legitima que uma terceira parte, pessoas, outras organizações e/ou poder judicial, para que possam exigir o efetivo cumprimento do que foi assumido.

O presente Código, é o compromisso-Chave da RAI0 onde se expõem, de forma clara, deveres e direitos de duas ou mais partes.

Este compromisso é um compromisso-chave para a RAI0 porque:

- Define, de forma inequívoca como a RAI0 valoriza o bem-estar de todos, promove uma clima interno de relações de trabalho saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações;
- Favorece a produtividade e desenvolvimento organizacional por via da defesa de direitos de todas as pessoas que trabalham na RAI0 ou a procuram - clientes, fornecedores;
- Melhora a posição da organização no mercado, por escolha face a outras empresas que não têm este compromisso.

O compromisso deve ser manifestamente assumido por todas as pessoas, incluindo trabalhadores/colaboradores/as e clientes. Assim sendo, está afixada e disponível para consulta uma cópia deste compromisso/documento nas instalações da RAI0, bem como o mesmo é referido como leitura obrigatória aquando entrega do manual de acolhimento.

O conhecimento e compreensão do compromisso por cada trabalhador/colaborador deve ser incluído como indicador de avaliação de qualidade da organização.

A participação, neste compromisso (que se pretende alargada, ativa e inclusiva), foi garantida através da definição do conteúdo deste documento por uma comissão que reuniu um representante da gerência e recursos humanos (Sara Guerra) e dois representantes dos trabalhadores/colaboradores (Leonor Luís e Carlos Dias).

Compromisso e responsabilidades da RAI0

1. O compromisso:

- O assédio sexual e a intimidação são contrários à política da RAI0 em prol da promoção de condições dignas de trabalho.
- Todos os trabalhadores/colaboradores beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
- O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários aos valores e compromissos da RAI0 e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

2. As responsabilidades:

- A RAI0 (gerência, chefias, trabalhadores/colaboradores) são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do ponto seguinte.
- A RAI0 define uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, nos termos presentes neste documento e pelas ações/palestras de sensibilização que são promovidas.

Âmbito do código de conduta

- Aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a RAIO, mesmo que temporárias.
- Aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores, da RAIO (Gerência, chefias, trabalhadores/colaboradores).
- Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da RAIO, quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, nos clientes ou em viagens de trabalho.
- Aplica-se às relações no âmbito da atividade da RAIO quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, sendo as entidades ou pessoas contratadas.
- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

Denúncia

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar:

Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da RAIO

Sara Guerra - Gerência

João Marques - Departamento Produtivo

Carlos Dias - Departamento da Qualidade

Contactos:

e-mail: geral@raio-moveis.pt

telef: 234 612 190

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela empresa RAIO relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.
- A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

Averiguação e resolução

- O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por colaboradores da empresa RAIO com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pela respetiva Gerência.
- O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

Sanções

- Os trabalhadores envolvidos em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos fornecedores ou clientes da RAIO resulta na imediata cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um trabalhador/colaborador (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a RAIO prestará apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça.
- As consequências legais decorrentes da prática ou tentativa de assédio sexual e/ou moral são consideradas contra-ordenação grave - regem-se de acordo com o artigo 29º do CT. "4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo."

Pilares fundamentais para formulação de política de tolerância zero

A política de tolerância zero orienta-se pela atuação a três níveis de prevenção: primária, secundária e terciária.

Atuação ao nível da prevenção primária:

- A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.
- A política de tolerância zero implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho e igualdade de género no trabalho. Esta formação deve incluir todos os trabalhadores/colaboradores numa lógica transversal e *top-down*.

Atuação ao nível da prevenção secundária:

- A Política de tolerância zero deve colocar em efetivas funções um sistema ou mecanismo de denúncia e resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho. Este mecanismo deve ter autonomia de funcionamento, sendo para isso criada uma Unidade de prevenção e Combate:

Unidade de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da RAIO

Sara Guerra - Gerência

João Marques - Departamento Produtivo

Carlos Dias - Departamento da Qualidade

Contactos:

e-mail: geral@raio-moveis.pt

telef: 234 612 190

- As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio terão formação específica.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o anonimato dos envolvidos.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos e acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a não retaliação sobre denunciantes e testemunhas.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Atuação ao nível da prevenção terciária:

- Sem prejuízo do já definido no âmbito deste código de conduta:
- A política de tolerância zero definirá de forma clara e explícita o quadro sancionatório interno e a sua forma e âmbito de aplicação.
- Para além das sanções internas, a política de tolerância zero deverá ter em consideração o quadro normativo e legal geral e deve prever que a RAIO possa apoiar os trabalhadores/colaboradores ou assediados no recurso á justiça.

A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da RAIO

Sara Guerra - Gerência

João Marques - Departamento Produtivo

Carlos Dias - Departamento da Qualidade

Contactos:

e-mail: geral@raio-moveis.pt

telef: 234 612 190