



an **ADVANTAGE** | **SMOLLAN** company

# **Código de Conduta e Boas Práticas para Prevenção e Combate do Assédio no Trabalho**

## OBJETIVO

O presente ***Código de Conduta e Boas Práticas para Prevenção e Combate do Assédio no Trabalho***, exigível nos termos do artigo 127º, número 1 (k) do Código do Trabalho, pretende ser uma referência para a SelPlus e seus colaboradores.

A SelPlus compromete-se assim, a incentivar e a defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na prevenção e resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

## ÂMBITO

Este Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e prestadores de serviços da SelPlus, contudo deverá ser respeitado por todos aqueles que se relacionam com a empresa.

# ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho “é proibida a prática de **assédio**”, entendendo-se por assédio:

**“o comportamento indesejado, nomeadamente 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”.**

# ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

O **assédio é moral** quando consista em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, bem como físicos, e ainda atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

O **assédio é sexual** quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem caráter sexual (convites de teor sexual explícito ou não, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

# Exemplos de comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho:

## Assédio moral

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas , subordinados ou superiores hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho e/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 ou de represálias;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;

# Exemplos de comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho:

## Assédio moral (cont.)

- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional ou aos conhecimentos do colaborador;
- 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 do empregador, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;

# Exemplos de comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho:

## Assédio moral (cont)

- 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 que haja razão para tal;
- 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, familiares, económicos, que perfilha uma determinada orientação sexual, crença religiosa ou partidária;

# Exemplos de comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho:

## Assédio moral (cont)

- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar e aos gritos ou de forma autoritária, com o objetivo de intimidar os colegas ou subordinados;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a se ausenta (nomeadamente 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 stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo emocional ou ansiedade.



# Exemplos de comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho:

## 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.

# Exemplos de boas práticas no local de trabalho:

Os colaboradores da SelPlus devem reger os seus comportamentos pelas normas que se seguem, assumindo que a empresa se compromete com uma gestão de recursos humanos ética, íntegra, respeitosa e responsável:

- Manter e cultivar um relacionamento correto e uma conduta cordial entre si, de modo a desenvolver um forte espírito de cooperação e coesão, empregando todas as suas capacidades no cumprimento das ações que lhe forem confiadas e usando de lealdade para com a empresa e para com os/as restantes colegas;
- Respeitar cada indivíduo independentemente do seu sexo, estado civil, formação, deficiência física ou mental, casta, nacionalidade, raça, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical;
- Promover em cada local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza.

## DENÚNCIA DE ASSÉDIO

O/A trabalhador(a) que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos da SelPlus, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

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 por parte daquele a quem o assédio é imputado.

# INFRAÇÕES DISCIPLINARES E SANÇÕES

Sempre que a SelPlus tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de 60 dias, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal que possa aplicar-se.

A SelPlus também atuará disciplinarmente sobre denúncias falsas, relativamente às quais seja claro que são infundadas ou que resultam de má-fé do denunciante.

A Direção da SelPlus e os seus colaboradores deverão denunciar quaisquer práticas irregulares / situações de que tenham conhecimento (sejam ou não visados), prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal a levar a cabo pelas entidades competentes.

# REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até 1 ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;

Os colaboradores da SelPlus que denunciem 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.

# PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a aprovação pela Direção da SelPlus e a sua divulgação a todos os colaboradores.

O presente Código de Conduta estará disponível no site da SelPlus e será enviado para todos os colaboradores da SelPlus em formato digital.

O presente Código será ainda entregue aos novos colaboradores aquando da sua admissão.

**Todos os colaboradores da SelPlus têm direito a um ambiente livre de assédio e constitui sua obrigação adotar comportamentos que previnam e reprimam o assédio.**