



CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

RG015 - 2ª Versão

**ESCOLA
PROFISSIONAL
DE
ODEMIRA**

www.epo-sa.pt



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

INTRODUÇÃO

O presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da EPO- Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano 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.

Princípios Gerais de Conduta

Os colaboradores da EPO- Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à EPO- Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A EPO- Centro Escolar e Empresarial do Sudoeste Alentejano incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

O que é o assédio no local de trabalho e quais a suas modalidades?

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.”

Como identificar uma potencial situação de assédio?

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

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

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho hostil.

O assédio no local de 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.

Por outro lado, o assédio no local de 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:

- » Gestão de desempenho;
- » Pressão decorrente do exercício das funções;
- » Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- » Requisitos ou decisões operacionais;
- » Um desentendimento ou mal-entendido;
- » Mudança relacionada ao trabalho (v.g.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- » Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- » Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- » Elogios ocasionais.

Procedimento em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- » O interesse de todas as partes em agir com a discrição 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;
- » 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 incluído o despedimento;
- » Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares;
- » Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.