

CÓDIGO DE CONDUTA

ASSÉDIO

O presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da FÁBRICA DE CONSERVAS A POVEIRA, S.A. 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 nº. 1 do artigo 127º do Código do Trabalho.

1. PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUTA

Os colaboradores da FÁBRICA DE CONSERVAS A POVEIRA, S.A., internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à mesma, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito pela dignidade e direitos das pessoas.

A FÁBRICA DE CONSERVAS A POVEIRA, S.A. incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso digno, repudiando quaisquer práticas de assédio.

O assédio no trabalho de acordo com o artigo 29º. do Código do Trabalho é qualificado como:

“O comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticando 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 efeito referido no número anterior.”

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

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores são repetidamente e deliberadamente intimados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por qualquer indivíduo, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um trabalhador, afetando a sua saúde e/ou criando um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio no 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 incomodativa;
- Impedimento de desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou cyberbullying;
- Avanços, aproximações, sugestões ou pedidos inapropriados de cariz sexual;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por um lado, o assédio no trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no trabalho **não inclui, nomeadamente:**

- Exercício do poder de direção;
- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança organizacional relacionada com o trabalho (p.e. mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Reforços positivos.

2. PROCEDIMENTO EM CASO DE ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO

Em caso de eventual situação de assédio, deve-se averiguar o ocorrido, tendo sempre presente:

- O interesse de todas as partes em agir com a descrição 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;
- Não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de processos disciplinares; e
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas com o(s) que tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí se incluindo o despedimento.

3. PROCEDIMENTO FORMAL

Em caso de alegação de assédio, a qual terá de ser reduzida a escrito, é aberto um procedimento disciplinar que seguirá o procedimento no Código do Trabalho, culminando com a aplicação da sanção disciplinar adequada ao caso.

O denunciante de situações de assédio 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.

Póvoa de Varzim, 01 de setembro de 2023

A Administração



António Maria R. S. Barbosa da Cunha



Pablo Antonio Ayaso Sainz

