

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE

AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, pretende constituir uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Associação de Solidariedade Social de Alquerubim, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

No plano nacional, a preocupação com a prevenção do assédio (moral e sexual) no trabalho materializa-se através da Lei 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 nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 480/99, de 9 de Novembro.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

(Âmbito de aplicação)

Este Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a ASSA, mesmo que temporárias. Aplica-se a todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as sem exceção permanentes ou eventuais; bem como todos os membros dos Órgãos Sociais, Utentes da Instituição e outras pessoas que participem nas suas atividades.

Artigo 2.º

(Compromisso e responsabilidade da organização)

1. Compromisso:

- a) O assédio sexual e a intimidação são contrários à política da Associação de Solidariedade Social de Alquerubim (ASSA) e contra a promoção de condições dignas de trabalho.
- b) Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
- c) O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários à Associação de Solidariedade Social de Alquerubim e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

2. As responsabilidades:

- a) A Direção e demais colaboradores da Instituição são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral nos termos do ponto seguinte.
- b) A Associação de Solidariedade Social de Alquerubim define uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, nos seguintes termos:
 - Atuação ao nível da prevenção primária – estratégia de informação/ divulgação relativa à prevenção e combate.

- Atuação ao nível da prevenção secundária – Colocar em efetivas funções um sistema ou mecanismo de denúncia e resolução de incidentes com autonomia de funcionamento.
- Atuação ao nível da prevenção terciária – definir de forma clara e explícita o quadro sancionatório interno (bem como ter em consideração o quadro normativo legal) e a sua forma e âmbito de aplicação.

Artigo 3.º

(Princípios gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais Colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

Artigo 4.º

(Comportamentos ilícitos)

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende 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”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- 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 inexecutáveis de cumprir;
 - Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
 - Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
 - Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
 - Assédio sexual (insinuações, atenção sexual não desejada, contacto físico e agressão sexual, aliciamento).
 - Assédio moral (isolamento social, perseguição profissional, intimidação, humilhação pessoal)

Artigo 5º (Denúncia)

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

Artigo 6º

(Averiguação e resolução)

1. O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por colaboradores da ASSA com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pela respectiva Direção.
2. 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).
3. O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas.

Artigo 7º

(Sanções)

1. Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
2. A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou utentes da ASSA resulta na imediata cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
3. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a (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.
4. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
5. Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a ASSA prestará total apoio jurídico/ técnico/ financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

Artigo 8.º

(Infração disciplinar e sanções)

1. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar;
2. 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.

Artigo 9.º

(Regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;
4. Os colaboradores da Instituição 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.

Artigo 10.º

(Publicidade da decisão)

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contra-ordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 11.º

(Responsabilidade do empregador)

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 trabalhador.

Artigo 12.º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral;
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º

(Divulgação, compromisso e aplicação)

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os Colaboradores;
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet da Instituição;
3. No processo de admissão dos Colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Referência bibliográfica:

Site: <https://cite.gov.pt>
(Comissão Para A Igualdade No Trabalho E No Emprego)

Aprovado pela Direção a: ____/____/____

O Presidente da Direção: _____

