Código de Conduta

Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

A Instituição ……(*completar*) compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem activamente nas actividades da Instituição…….(*completar*) (doravante referidos como destinatários)

Em particular, todos os trabalhadores da Instituição ……(*completar*) devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios electrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afectá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, os destinatários devem sempre actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição ……..(*completar*), no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. Os destinatários não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;

- Promover o isolamento social;

- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica pessoal;

- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;

- Estabelecer sistematicamente objectivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respectiva categoria profissional;

- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efectiva do posto de trabalho;

- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;

- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;

- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Instituição ……(*completar*), sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;

- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;

- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;

- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;

- 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 ou familiares;

- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;

- Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;

- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;

- Criar sistematicamente situações objectivas de *stress* que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens 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 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 directa ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

Artigo 4.º

Infracções

1. Sempre que a Instituição ……(*completar*) tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infractor/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição …….(*completar*), será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infracção, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infracções que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contra-ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 5.º

Regime de protecção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de protecção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

2. Salvo quando actuem com dolo, é garantida protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respectiva decisão.

3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infracção, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

4. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infracções ao mesmo de que tenham tido 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 6.º

Responsabilidade da Instituição …..…(completar)

1. A Instituição …..……(*completar*) é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 7.º

Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços electrónicos próprios para recepção de denúncias de assédio em contexto laboral.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direcção da Instituição ……(*completar*) e respectiva divulgação a todos os demais destinatários.

2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Instituição ……(*completar*)