



CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE

ASSÉDIO NO TRABALHO

Almeida
Sanfólio
Harideuella
P. S.
J. C.

Preâmbulo

A Associação de Solidariedade Social de Lever, doravante ASSL, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos.

No cumprimento da sua missão, a ASSL, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes deve pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

A Constituição da República Portuguesa proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e dignidade humana.

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, introduzindo alterações ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho passou a impor às entidades empregadoras a obrigatoriedade de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Considerando, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, este Código de Conduta constitui um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita, tendo o intuito de prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e 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 Associação de Solidariedade Social de Lever compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

Considerando-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 objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO



Capítulo I

Disposições Introdutórias

Artigo 1º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na ASSL constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2º

Destinatários e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta destina-se a todos os trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual, cargo ou posição hierárquica), utentes, voluntários e quaisquer outras pessoas que participem ativamente nas atividades da ASSL, ou lhe prestem serviços a título permanente ou ocasional, incluindo os titulares de Órgãos Sociais ou dirigentes da ASSL.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.
3. Em particular, todos os trabalhadores da ASSL devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 3º

Compromisso

1. Todos os trabalhadores e colaboradores da ASSL devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.
2. O assédio moral e/ou sexual prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas da ASSL e, como tal, não é tolerado.
3. O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.
4. A ASSL rejeita o assédio em todas as suas manifestações, pugnando pela defesa dos direitos de todas as pessoas que lhe prestam trabalho ou que com ela têm contacto por outras vias que não a existência de um vínculo laboral.

CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE

ASSÉDIO NO TRABALHO

Alves
Sampaio
Patrícia
Quells
FC

- iii) Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- iv) Perguntas intrusivas acerca da vida privada;
- v) Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.

c) Contacto físico e agressão sexual:

- i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- ii) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

d) Aliciamento:

- i) 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.

5. Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);
- c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
- e) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.

6. Não constitui assédio sexual, designadamente:

- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplica;
- b) Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 6º

Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais

1. O presente código deve ser divulgado junto das pessoas e entidades que interajam com a ASSL.
2. As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios e o compromisso de não tolerância ao assédio assumido pela ASSL, devendo ser incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios e compromissos assumidos pela ASSL nesta matéria.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 7º

Denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro da ASSL deve reportar a situação ao seu superior hierárquico, ou caso o

CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE

ASSÉDIO NO TRABALHO

Aluab
Serfut
Fairiduelb
[Signature]

isolamento.

b) Perseguição profissional:

- i) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
- ii) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- iii) Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efetiva;
- iv) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
- v) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- vi) Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das mesmas;
- vii) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;

c) Intimidação:

- i) Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
- ii) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
- iii) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.

d) Humilhação pessoal:

- i) Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
- ii) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
- iii) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
- iv) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares;
- v) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

4. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percebidos como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:

a) Insinuações sexuais:

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

b) Atenção sexual indesejada:

- i) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;
- ii) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;

CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE

ASSÉDIO NO TRABALHO

Alvarez
Santos
Marques
[Signature]

Artigo 4º

Princípios Gerais

1. A ASSL assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.
2. O assédio e a intimidação são contrários à política da ASSL e à promoção de condições dignas de trabalho.
3. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
4. No exercício da sua atividade, a ASSL e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses deste, no respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
5. Os trabalhadores da ASSL não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
6. A ASSL deverá assegurar a igualdade de tratamento e a não discriminação de todos os utentes. Para tanto, a ASSL deverá manter níveis elevados de competência técnica, prestando um serviço de qualidade e atuando com eficiência, diligência e neutralidade.
7. No relacionamento com os utentes/familiares, os trabalhadores da ASSL deverão manter adequados padrões de correção, afabilidade e acima de tudo respeito pelos mesmos.

Artigo 5º

Definições de assédio

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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, nos termos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho, aqui se incluindo qualquer forma de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores e colaboradores da ASSL.
2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados no número 5 do artigo anterior.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado, podendo traduzir-se, nomeadamente, nas seguintes dimensões:
 - a) Isolamento social:
 - i) Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
 - iii) Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover o seu

CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE

ASSÉDIO NO TRABALHO

Alcub
Sampaio
Ferreira
ESL

- assediador seja o superior hierárquico diretamente ao Presidente da Direção.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio tem o dever de denunciá-las nos termos referidos no número 1, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
 3. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.

Artigo 8º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, deve ser reduzida a escrito em suporte de papel e remetida à Direção da ASSL ou, por via digital para o endereço de correio electrónico: direcao@asslever.pt ou, ainda, por via digital para Autoridade para as Condições de Trabalho que disponibiliza endereço electrónico próprio no seu sítio na internet.

Artigo 9º

Procedimentos de instrução e resolução

1. Sempre que a Instituição ASSL tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador/a sujeito ao poder disciplinar da Instituição ASSL, 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 infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

Artigo 10º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código de Conduta, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, salvo quando actue com dolo.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo, sendo por isso, garantida a confidencialidade a denunciantes,

CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

testemunhas e denunciados/as em relação à denúncia, até à dedução da acusação ou arquivamento da denúncia, nos termos legais, bem como a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

Artigo 11º

Responsabilidade Civil

1. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho.
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.

Capítulo III

Disposições Finais

Artigo 12º

Publicitação e Divulgação

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da ASSL devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da ASSL

Artigo 13º

Revisão

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

Artigo 14º

Vigência

1. O presente código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da ASSL, e respetiva divulgação a todos os trabalhadores/as e dirigentes da ASSL.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio da internet da ASSL www.assl.pt

Aprovado em Reunião de Direção de 09.06.2023.

