



CENTRO DE BEM-ESTAR SOCIAL DE ESPINHEIRO

Centro de Dia / Apoio Domiciliário

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

**PARA PREVENÇÃO E
COMBATE AO ASSÉDIO**

NO TRABALHO

CBES

Espinheiro

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

PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei 73/2017 de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores do **Centro de Bem Estar Social de Espinheiro** 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 assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O **Centro de Bem Estar Social de Espinheiro**, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTº 1º - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, Colaboradores (com qualquer vínculo contratual), Utentes e outras pessoas que participem nas suas atividades.

ARTº 2º - PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos e os Colaboradores da Instituição devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de 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, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

ARTº 3º - 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 executado;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis 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 setor 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 modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

ARTº 4º - 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, que deve iniciar-se nos 60 dias subseqüentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração (nº 2, Art.º 329 do CT).
2. A Direção e os Colaboradores da Instituição denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

ARTº 5º - 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.

ARTº 6º - 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 contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

ARTº 7º - 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.

ARTº 8º - COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios para a 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 de Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTº 9º - DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e divulgação por todos os Colaboradores.
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no "site" da Instituição

Espinheiro, 23/03/2018