



Código de Conduta

**Prevenção e Combate
à
Prática de Assédio no Trabalho**
(Mod108.v1.PC35)

Casa do Povo de Marinha das Ondas
Instituição Particular de Solidariedade Social

ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de Assédio no trabalho e pretende, nos termos do disposto no Código do Trabalho, mormente com as alterações introduzidas pela 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 respeitam a dignidade individual de cada um/a.

A Casa do Povo de Marinha das Ondas, Instituição Particular de Solidariedade Social, compromete-se a defender os valores de 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 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.

Este Código de Conduta visa garantir um ambiente de trabalho inclusivo e de respeito pela individualidade e diferenças de todas e cada uma das pessoas. O Código de Conduta é de adoção obrigatória para todos os que mantêm uma relação direta ou indireta com a Instituição, independentemente das suas funções, responsabilidades e posição hierárquica.

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), clientes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Casa do Povo de Marinha das Ondas, doravante definidos como destinatários, independentemente da forma e vínculo como o façam.

Na prática, o assédio, consiste numa conduta abusiva, cometida por uma ou mais pessoas, contra um indivíduo, geralmente de forma repetitiva e prolongada, tendo por objetivo ou efeito, coagi-lo, humilhá-lo, desrespeitá-lo, depreciá-lo ou constrangê-lo.

Todos os trabalhadores da Instituição, devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio, praticado sob qualquer forma (incluindo a praticada por meios eletrónicos ou qualquer tipo de comunicação), que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

Artigo 2.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Casa do Povo de Marinha das Ondas, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. A Casa do Povo de Marinha das Ondas compromete-se assegurar, diariamente, a todos os destinatários, um ambiente de trabalho inclusivo, livre de assédio ou de qualquer tipo de comportamento degradante ou ofensivo, bem como um ambiente livre de todos os tipos de discriminação. Na Instituição é obrigatório o cumprimento da legislação e do presente Código de Conduta, que proíbem o assédio no local de trabalho e os comportamentos discriminatórios.

3. Os destinatários não podem adotar 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, a incapacidade ou deficiência física ou psíquica, a opinião política, ideologia, religião ou crença.

4. A omissão de relato ou participação de atos de discriminação ou assédio, poderá, por si só, constituir prática de assédio.

Artigo 3.º

Comportamentos Ilícitos

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

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- Promover o isolamento social e adotar qualquer tipo de represálias, segregação ou segmentação, atribuindo tratamento diferenciado não justificado;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Exigir, direta ou indiretamente, qualquer tipo de favor ou donativo, seja de carácter pessoal ou patrimonial;
- 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 e relativas ao funcionamento da Instituição, a outros colegas ou subordinados, facultando o conteúdo dessas mesmas informações 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;
- Utilizar linguagem imprópria ou comportamento, ativo ou omissivo, que seja ofensivo, agressivo, ameaçador, discriminatório ou intimidatório;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objetivas de *stress* que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho;
- Quaisquer outros atos ou comportamentos de natureza similar, ou que tenham o objetivo ou efeito dos anteriormente anunciados.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis 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 direta ou meramente insinuada;
- Quaisquer outros atos ou comportamentos de natureza similar, ou que tenham o objetivo ou efeito dos anteriormente anunciados.

Artigo 4.º

Condutas que Não Devem ser Confundidas com Assédio e/ou Discriminação

Não devem ser confundidos, nem considerados como assédio:

1. Os atos inerentes à normal e corrente gestão do desempenho dos colaboradores, designadamente:
 - Incentivos à melhoria do desempenho;
 - Chamadas de atenção e elogios relativos ao desempenho;
 - Pressão decorrente do exercício das funções, devidamente justificada.
2. Os atos do exercício do poder de direção e/ou do superior hierárquico e do exercício do poder disciplinar, designadamente:
 - Atos, ordens ou diretrizes decorrentes de requisitos ou decisões operacionais;
 - Alterações relacionadas com o normal funcionamento do trabalho (alterações de localização, de colegas de trabalho, etc.).
3. Os atos do exercício dos direitos, liberdades e garantias dos destinatários.
4. Desentendimentos, mal entendidos ou comentários pontuais, salvo se determinantes de efeitos graves, prejudiciais e duradouros.

Artigo 5.º

Compromisso da Instituição

No ambiente de Trabalho a Casa do Povo de Marinha das Ondas garante e assegura aos destinatários:

- O cumprimento e o respeito pela legislação em matéria de proibição de assédio no trabalho;
- Uma atuação íntegra e com respeito pela diversidade e diferença de cada um, observando sempre o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana;
- O respeito pelos direitos fundamentais à segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho baseado na inclusão de todos;
- O respeito pelos valores da justiça, legalidade, integridade, honestidade, lealdade, solidariedade e transparência;
- O respeito pelo direito à intimidade da vida privada;
- O respeito pelo direito à igualdade de oportunidades e não discriminação em função do género, etnia ou nacionalidade, orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório;
- O respeito pelo direito à liberdade de expressão e de representação;
- O direito à formação e atualização em regime de acesso igualitário e equitativo e sem qualquer forma de discriminação;
- A atribuição de tarefas ou atividades, bem como, a sua inclusão em grupos de trabalho, realizada com base em critérios de competência, qualidade e responsabilidade.

PROCEDIMENTO

Artigo 6.º

Infrações

1. 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 contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.
2. Os relatos de qualquer ameaça ou situação que constitua assédio laboral, devem ser efetuados ao superior hierárquico ou a outro elemento da estrutura hierárquica, por qualquer forma e meio de comunicação, oralmente e por escrito, incluindo por e-mail.
3. Face ao conhecimento, deteção ou receção de relato ou queixa, relativa a atos de assédio ou discriminação, que violem as disposições do presente Código de Conduta, a Casa do Povo de Marinha das Ondas instaurará um inquérito, isento e criterioso, tendente à sua investigação. No caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição e, confirmando-se a violação do Código de Conduta, depois de reunidos os elementos de prova necessários, será instaurado um 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.
4. 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.
5. Todos os procedimentos disciplinares e de inquérito, a desenvolver internamente, basear-se-ão nos seguintes princípios:
 - Sigilo e Privacidade: Todas as pessoas envolvidas nos procedimentos ficam obrigadas a guardar sigilo, sobre os factos que venham ao seu conhecimento, no âmbito dos referidos

procedimentos, assegurando-se a defesa e proteção da dignidade e privacidade de todos os envolvidos;

- Celeridade: Todas as participações e queixas serão investigadas, tratadas e decididas o mais rapidamente possível, devendo as mesmas, ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Imparcialidade e Tratamento Equitativo: Todas as partes envolvidas serão tratadas de forma imparcial e equidistante, sendo-lhes atribuído iguais meios e oportunidades de defesa.

Artigo 7.º

Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas

- 1.** Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas, em procedimentos relacionados com situações de assédio.
- 2.** Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas, em processos judiciais ou contraordenacionais, desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, até trânsito em julgado da respetiva decisão.
- 3.** Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano, após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.
- 4.** Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações 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 8.º

Responsabilidade da Instituição

1. A Casa do Povo de Marinha das Ondas 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 9.º

Formalização de Denúncias

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

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 10.º

Disponibilização do Código de Conduta

O presente Código de Conduta, será disponibilizado, no Site da Casa do Povo de Marinha das Ondas e em suporte de papel, para consulta, em local visível, estipulado para o efeito.

Artigo 11.º

Entrada em Vigor

O presente Código de Conduta, foi aprovado pela Direção a 11 de dezembro de dois mil e dezanove e, entra em vigor, imediatamente após a sua divulgação a todos os demais destinatários.

Código de Conduta, aprovado em Reunião de Direção de 11/12/2019, sendo a direção composta por:

O Presidente: Ernesto Manuel Henriques Alves

O Vice-Presidente: Isabel Maria Ruivo Cordeiro Lino

O Tesoureiro: Joaquim Manuel Cardoso Ferreira Angélico

O Vogal: Maria Dulce Pedrosa Bernardes

Índice

Enquadramento	2
Âmbito de Aplicação e Princípios Gerais	3
Artigo 1.º (Destinatários e Âmbito de Aplicação)	3
Artigo 2.º (Princípios Gerais)	3
Artigo 3.º (Comportamentos Ilícitos)	4
Artigo 4.º (Condutas que Não Devem ser Confundidas com Assédio e/ou Discriminação)	6
Artigo 5.º (Compromisso da Instituição)	7
Procedimento	8
Artigo 6.º (Infrações)	8
Artigo 7.º (Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas)	9
Artigo 8.º (Responsabilidade da Instituição)	9
Artigo 9.º (Formalização de Denúncias)	10
Disposições Finais	11
Artigo 10.º (Disponibilização do Código de Conduta)	11
Artigo 11.º (Entrada em Vigor)	11