

CENTRO DE BEM ESTAR E REPOUSO DA PARÓQUIA DE SEVER

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

**PREVENÇÃO E
COMBATE AO
ASSÉDIO NO
TRABALHO**



CBERPS



IDENTIFICAR, PREVENIR E ATUAR





ÍNDICE

Preâmbulo.....	5
Capítulo I	5
Disposições Gerais	5
Artigo 1º	5
Objeto.....	5
Artigo 2º	5
Âmbito de Aplicação.....	5
Artigo 3º	6
Princípios.....	6
Artigo 4º	6
Conceitos.....	6
Artigo 5º	7
Atos e comportamentos de assédio no trabalho.....	7
Capítulo II	9
Código de Boa Conduta	9
Artigo 6º	9
Proibição de Assédio.....	9
Artigo 7º	9
Procedimento	9
Artigo 8º	9
Proteção ao Denunciante e testemunhas	9
Artigo 9º	10
Consequências e Sanções.....	10
Artigo 10º	10
Publicidade da Decisão.....	10
Artigo 11º	11
Comunicação de Queixas de Assédio em Contexto Laboral	11
Artigo 12.....	11
Ações de Prevenção e Combate ao Assédio	11



Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho | CBERPS

Capítulo III	11
Disposições Finais	11
Artigo13º	11
Divulgação	11
Artigo 14º	12
Aprovação	12
Artigo15º	12
Entrada em Vigor	12



Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho | CBERPS

Preâmbulo

O presente Código de Boa Conduta visa dar cumprimento ao estabelecido na alínea k) do nº1 do artigo 127º do Código de Trabalho, preceito fixado na Lei 73/2017 de 16 de agosto. Simultaneamente pretende ser uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores do Centro de Bem-Estar e Repouso da Paróquia de Sever (CBERPSEVER), ao apresentar-se como um quadro orientador da ação que permita identificar prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, contributo imprescindível para a assunção de uma responsabilidade coletiva de respeito pela integridade e dignidade de cada um e de todos os que trabalham e para quem trabalham na Instituição.

Capítulo I

Disposições Gerais

Artigo 1º

Objeto

1. O presente Código de Boa Conduta propõe-se definir os princípios e normas de comportamento em relação ao assédio no trabalho, segundo os valores do Centro de Bem-Estar e Repouso da Paróquia de Sever (CBERPSEVER), que assentam no compromisso de pleno respeito pela dignidade humana.
2. O Código de Boa Conduta apresenta-se, também, como um instrumento de prevenção, deteção de risco e de existência de práticas de assédio no trabalho.

Artigo 2º

Âmbito de Aplicação

O Código de Boa Conduta do CBERPSEVER aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição, independentemente da sua função, natureza do vínculo e posição hierárquica, bem como aos utentes, fornecedores e outras pessoas que interajam com a Instituição pela sua atividade ou relação específica, sem prejuízo das normas legais a que estão sujeitos e que este Código não substitui.



Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho | CBERPS

Artigo 3º

Princípios

1. No exercício das suas funções, os Órgãos Sociais e os Colaboradores do CBERSEVER, interna ou externamente devem atuar de acordo com os princípios e valores da Instituição, com pleno respeito pela dignidade e direitos das pessoas, em que se inclui a prevenção e o combate a qualquer tipo de assédio no trabalho, zelando, também, para que os mesmos sejam respeitados por quem é incluído no âmbito de aplicação deste Código.
2. Os Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição não podem adotar comportamentos contrários ao previsto no ponto anterior, nomeadamente 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.
3. Os Órgãos Sociais devem incentivar o respeito e a cooperação entre os Colaboradores, fomentando um ambiente de trabalho respeitoso e digno, não admitindo, nem tolerando, a qualquer nível, quaisquer comportamentos indiciadores de assédio no trabalho.

Artigo 4º

Conceitos

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude...), 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.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou



Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho | CBERPS

psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Artigo 5º

Atos e comportamentos de assédio no trabalho

1. De entre os atos e comportamentos passíveis de ser classificados como assédio moral no trabalho, enumeram-se os seguintes:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado por colegas ou subordinados;
 - b) Promover o isolamento social de colegas ou subordinados;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas ou subordinados;
 - d) Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
 - g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;
 - k) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
 - l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;



Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho | CBERPS

- n) Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- o) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas, subordinados ou a superiores hierárquicos;
- p) Insinuar sistematicamente que o colega de trabalho, subordinado ou superior hierárquico tem problemas mentais ou familiares;
- q) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- r) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho;
- s) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de colegas, subordinados ou superiores hierárquicos;
- t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- u) 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.

2. Como exemplos de assédio sexual no trabalho, referem-se os seguintes:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) o 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.



Capítulo II

Código de Boa Conduta

Artigo 6º

Proibição de Assédio

1. É proibida qualquer tipo de assédio no local de trabalho, quer seja praticado por qualquer membro dos Órgãos Sociais, por qualquer Colaborador ou pessoa que interaja com a Instituição, em função da respetiva atividade ou relação específica.
2. É ainda proibida qualquer forma de assédio pelas pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

Artigo 7º

Procedimento

1. O Colaborador que considere a estar alvo de assédio no local de trabalho ou por parte de pessoas com quem se relacione profissionalmente, deve denunciar a situação ao superior hierárquico ou à Direção da Instituição. De igual modo deve proceder a pessoa que testemunhe o respetivo ato.
2. A Direção do CBERPSEVER tem o dever de desencadear a ação disciplinar contra a pessoa ou pessoas indiciadas de assédio, sob pena de incorrer em contraordenação grave, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. A abertura do procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Direção da Instituição ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração.
4. Os visados por ação disciplinar por assédio têm o direito ao contraditório.

Artigo 8º

Proteção ao Denunciante e testemunhas

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



Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho | CBERPS

2. A denúncia ou testemunhas de situações de assédio laboral não constitui o denunciante ou testemunha em responsabilidade disciplinar, judicial ou contraordenacional, salvo se atuarem com dolo.
3. 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 9º

Consequências e Sanções

1. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista na lei.
2. A prática de assédio confere à vítima direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
3. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos ao assédio.
4. O trabalhador vítima de assédio pode resolver o contrato com justa causa e direito a indemnização.
5. . A responsabilidade por danos emergentes de doenças profissionais resultantes de práticas de assédio é do empregador.
6. A responsabilidade pelo pagamento de danos emergentes de doença profissional resultante de assédio é da segurança social que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador.

Artigo 10º

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.



Artigo 11º

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.

Artigo 12

Ações de Prevenção e Combate ao Assédio

1. O Centro de Bem Estar e Repouso da Paróquia de Sever compromete-se a auscultar, regularmente os Colaboradores, assegurando o anonimato das respostas, no sentido de identificar fatores potenciadores de risco de assédio ou ocorrências de potenciais casos de assédio
2. Compromete-se também, no mesmo sentido, em instituir entrevistas aos Colaboradores que cessam voluntariamente a relação de trabalho.
3. Assume, ainda, que no processo de admissão dos Colaboradores fará constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

Capítulo III

Disposições Finais

Artigo 13º

Divulgação

O Centro de Bem Estar e Repouso da Paróquia de Sever divulgará este Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, dando do mesmo conhecimento aos Colaboradores, procedendo à sua afixação em local bem visível e disponibilizando-o no *site* da Instituição.



Código de Boa Conduta
Para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho | CBERPS

Artigo 14º

Aprovação

Este Código de Boa Conduta foi aprovado pela Direção do CBERPSEVER em reunião de 16 de fevereiro de 2018.

Artigo 15º

Entrada em Vigor

O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua divulgação, nomeadamente no *site* da Instituição.