



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large 'S' and the name 'Cortês'.

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 alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, na sua atual redação, uma referência para todas as partes integrantes da *ASSOL Associação de Solidariedade Social de Lafões* contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor.

A IPSS compromete-se 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.

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todas as pessoas que tenham acesso às instalações onde se desenvolvem as atividades da instituição - a todos os órgãos sociais, diretora executiva, direção técnica, coordenação e trabalhadores (com qualquer vínculo contratual), fornecedores, prestadores de serviços, pessoas apoiadas e outras pessoas que participem nas atividades desenvolvidas pela instituição.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os órgãos sociais, diretora executiva, direção técnica, coordenação e trabalhadores 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, não podendo adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais 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.

Artigo 2º

Assédio no local de trabalho

1. Entende-se como **assédio no local de trabalho**, o comportamento indesejado (*gesto, palavra, atitude*), praticado com algum grau de reiteração que tem como objetivo afetar a dignidade da pessoa e/ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador que ocorre no acesso ao emprego, no trabalho ou formação profissional.
2. O **assédio é moral** quando consistir em ataques verbais – de conteúdo ofensivo ou humilhante – e físicos, podendo abranger violência física e/ou psicológica.
3. O **assédio é sexual** quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestem caráter sexual.

Artigo 3º

Comportamentos ilícitos

1. Considerando o que, nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como tal:
2. **Assédio Moral**
 - a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
 - b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - g) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

- x²
- 5
- Carla
- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da instituição, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
 - 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;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) Transferir o/a trabalhador/a de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - q) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - r) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a 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 outros/as colegas ou subordinados/as;
 - t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
 - u) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

3. Assédio Sexual

- 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;

- 8
- f) 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;

Artigo 4º

Situações que não constituem assédio

1. Nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.
2. Nomeadamente, não constituem situações de assédio moral:
 - a) O conflito laboral pontual;
 - b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
 - c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
 - d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
 - e) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.
3. Nomeadamente, não constituem situações de assédio sexual:
 - a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
 - b) Os elogios ocasionais.

Artigo 5º

Medidas preventivas e de combate ao assédio

1. A ASSOL de forma a potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho, compromete-se:
 - a) Empenhamento conjunto entre os órgãos sociais, diretora executiva, direcção técnica, coordenação e trabalhadores na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
 - b) Divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências, sanções que podem implicar, em que se refira expressamente que são proibidos e

- não serão tolerados quaisquer atos de assédio no local de trabalho, assim como informação sobre os serviços e instituições de aconselhamento e de apoio;
- c) Promover ações de formação sobre a prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal;
 - d) Proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
 - e) Proibição de utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;
 - f) Compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as;
 - g) Criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio;
 - h) Garantia de confidencialidade relativamente às vítimas e a todos/as os/as intervenientes no processo;
 - i) Implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias, designadamente exercendo o poder disciplinar caso estejam verificados os respetivos pressupostos legais e regulamentares relativamente a situações devidamente circunstanciadas de assédio no trabalho;

2. Em especial, são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir a Lei, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável e o presente Código de Boa Conduta, abstendo-se de quaisquer práticas de assédio no local de trabalho;
- b) Participar nas ações de formação e de sensibilização sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem comportamentos por si presenciados e suscetíveis de serem considerados assédio;
- d) Chamar a atenção junto do seu superior hierárquico ou representante da entidade empregadora, de eventuais situações que sejam suscetíveis de constituir prática de assédio;
- e) Participar por escrito a prática de assédio junto da entidade empregadora ou entidade competente, seu representante legal ou superior hierárquico, de que sejam vítimas ou testemunhas.
- f) Colaborar com a instituição e entre si, de forma a obterem um ambiente de trabalho preventivo de situações de assédio no trabalho;
- g) No caso dos trabalhadores com responsabilidades acrescidas, deverão especialmente pugnar pela criação e manutenção de ambiente de trabalho saudável, quer nas relações hierárquicas, quer entre os colaboradores sob a sua direção;



Artigo 6º

Prática de assédio no trabalho e respectivas consequências

1. É proibida a prática de assédio.
2. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
3. Confere à vítima o direito de ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato a emprego;
4. Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador/a, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador/a, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, for praticada pelo empregador ou seu representante legal;
5. A responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio;
6. Sempre que a Direção da ASSOL tome conhecimento de situações ou de potenciais situações de assédio no trabalho deve instaurar procedimento disciplinar a iniciar-se nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infração.

Artigo 7º

Igualdade e Não Discriminação

1. Considera-se discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.
2. Considera-se discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.
3. Considera-se trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.
4. Considera-se trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à

qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

5. Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

Artigo 8º

Procedimentos formais de denúncia de assédio

1. A prática de assédio poder ser denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho através do link: <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>.
2. Para assegurar a efetividade dos direitos e combater e/ou denunciar situações de assédio, as situações de assédio podem ser denunciadas diretamente na instituição.
3. A ASSOL disponibilizará às potenciais vítimas de assédio ou para todos aqueles que achem que estamos perante uma potencial situação de assédio formas de comunicação para a realização da queixa/denúncia.
4. A comunicação da queixa de assédio pode ser realizada:
 - a) Através do preenchimento de um formulário que estará disponível em vários pontos da instituição. Este deverá ser colocado numa das caixas disponíveis.
 - b) Através do canal de denúncias (*assim que este meio esteja disponível para este objeto será comunicado aos trabalhadores*).

Artigo 9º

Proteção ao Denunciante e Testemunhas

1. Ao denunciante e testemunhas é garantida a confidencialidade e a proteção adequadas ao processo. Em caso algum os que denunciem situações de assédio, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, serão sob qualquer forma prejudicados, sendo-lhe assegurado o anonimato, se assim desejarem, até à dedução de acusação.
2. Não serão sancionados disciplinarmente, o denunciante e as testemunhas indicadas (salvo se atuarem com dolo), por declarações ou factos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado.
3. Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção disciplinar a trabalhador/a denunciante de assédio, quando ocorra no período de um ano a contar da denúncia.

Artigo 10º

Sigilo

1. Todos os trabalhadores da instituição devem guardar absoluto sigilo relativamente ao exterior sobre as informações a que tenham tido acesso por força do desempenho das suas funções.
2. É vedado aos trabalhadores da instituição proferir declarações à comunicação social ou publicações em redes sociais que sejam suscetíveis de prejudicar a imagem/reputação da instituição, sob pena de eventual responsabilidade penal e/ou civil nos termos lei.

Artigo 11º

Da Violação do Código de Boa Conduta

A violação do Código de Boa Conduta está sujeita às consequências disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal nos termos da lei.

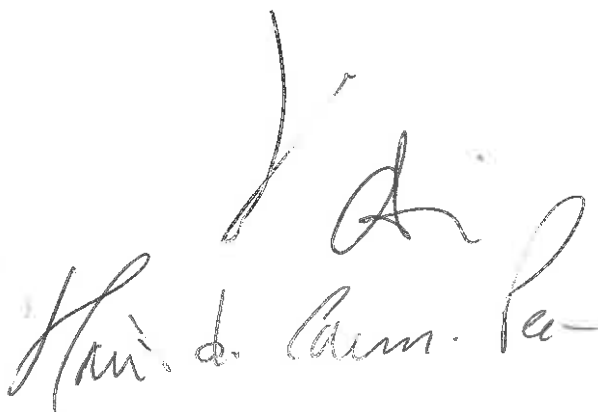
Artigo 12º

Aplicação e Divulgação

O presente Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho entra em vigor imediatamente após a sua aprovação, sendo disponibilizado para consulta no "site" e instalações da instituição.

Oliveira de Frades, 16 de outubro de 2024

A Direção



Handwritten signature of the Director, appearing to read "Hani de Carmo Pereira".

ANEXOS



Handwritten signatures and initials.

Formulário de denúncia de situação de assédio no local de trabalho

- ❖ Este formulário serve para assegurar o cumprimento da lei, a efetividade dos direitos e combater/ denunciar situações de assédio.
- ❖ Deve ser preenchido de forma consciente e séria.
- ❖ Aos denunciante/vítimas de assédio e testemunhas indicadas serão protegidas/os e nunca serão alvo de represálias.
- ❖ São proibidos e não serão tolerados quaisquer atos de assédio no local de trabalho.

Instruções de preenchimento:

- Se for a própria vítima do assédio, ignore o campo 1.
- Se é apenas um/a denunciante e prefere manter o anonimato, não preencha o campo 1.
- Preencha com letra legível e seja clara/o e sucinta/o, lembre-se que todas as circunstâncias serão apuradas posteriormente.

Campo 1

Identificação do Denunciante:

Contacto:

Assinatura:

Campo 2

Identificação da Vítima do Assédio:

Contacto:

Comportamento/história do assédio:

Testemunhas:

Data:

Assinatura:

ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO?

NÓS DIZEMOS NÃO!

O que é o assédio no local de trabalho?

O comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc), praticado com algum grau de reiteração que tem como objetivo afetar a dignidade da pessoa e/ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que ocorre no acesso ou no trabalho.

O assédio é moral quando consistir em ataques verbais – de conteúdo ofensivo ou humilhante – e físicos, podendo abranger violência física e/ou psicológica.

O assédio é sexual quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestem caráter sexual.

Consequências

Ser vítima de Violência e Assédio tem um impacto negativo sobre a saúde e a produtividade dos trabalhadores e das trabalhadoras, prejudicando toda a produtividade e a sustentabilidade do trabalho ao longo da vida.

Sanções

O Código de trabalho proíbe o assédio e prevê que a sua prática constitui uma contraordenação muito grave, punível com coima, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (artigo 29º CT).

Quem pode ajudar na prevenção e combate de situações de assédio

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

Tribunais

Centrais Sindicais

São proibidos e não serão tolerados quaisquer atos de assédio no local de trabalho

Para mais informação, deve consultar o nosso Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pois juntos vamos assegurar a efetividade dos direitos e combater situações de assédio.

X

A
Carla Ag