

100000
100000
100000

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ÍNDICE GERAL

Enquadramento	3
Âmbito de Aplicação e Princípios Gerais	4
Artigo 1º - Destinatários e âmbito de aplicação	4
Artigo 2º - Princípios gerais	4
Artigo 3º - Comportamentos ilícitos	4
Procedimento	6
Artigo 4º - Infrações	6
Artigo 5º - Regime de proteção ao denunciante e testemunhas	7
Artigo 6º - Responsabilidades da Vários	8
Artigo 7º - Formalização de denúncias	8
Disposições finais	9
Artigo 8º - Vigência e divulgação	9

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ENQUADRAMENTO

O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as da organização/entidade empregadora, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos/todas aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da 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 colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

A Vários compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio qualquer comportamento indesejado (palavra, atitude, entre outros) praticado com algum grau de reiteração, que tem como objetivo afetar a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador. O assédio no local de trabalho poderá ser de carácter Sexual: quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal / física revestirem carácter sexual (p. ex.: envio de mensagens de teor sexual; tentativa de contacto físico constrangedor; gestos obscenos, entre outros); e Moral: ataques verbais (de conteúdo ofensivo e/ou humilhante) e/ou atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho (p. ex.: o isolamento social, a intimidação e a humilhação pessoal).

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word "requis" and a signature.



CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, colaboradores (independentemente do vínculo contratual), pessoas servidas e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Vários (doravante referidos como destinatários).

Todos os colaboradores da Instituição Vários 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 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 Vários no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. 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, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3.º

Comportamentos ilícitos

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

Handwritten signature and notes in blue ink.

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados; - Promover o isolamento social;
- 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;
- 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 de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Vários, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado 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 colaborador ou colaboradora 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;

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

- Transferir o/a colaborador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

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.

PROCEDIMENTO

Artigo 4.º

Infrações

1. Sempre que a Vários tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, e no caso de o/a infrator/a ser colaborador sujeito ao poder disciplinar da Vários, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word "Novo" and several illegible signatures.

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

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, que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código 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.

Artigo 5.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 denunciante 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 a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários do presente Código que denunciem infrações ao mesmo 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 6.º

Responsabilidade da Vários

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

1. A Vários 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 7.º

Formalização de denúncias

- 1 - O colaborador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico.
- 2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um colaborador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
- 3 - 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.
- 4 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.
- 5 - A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor privado.

CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 8.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da Vários e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Instituição Vários (www.varios.pt).

CONTROLO DAS REVISÕES E APROVAÇÃO

Data	Revisão Nº.	Conteúdo Revisito
10-12/2021	1	Criação do Código de Conduta
14/10/2022	2	Revisão do Código de Conduta

Tondela, _____ de _____ de 2023.

O Conselho de Administração

Maria Nazaré Gomes,
Luís Santos
Abílio Zocasa
[Signature]

