

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

(Âmbito de aplicação)

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais da Associação Humanitária de Salreu, bem como a todos os seus trabalhadores.

Artigo 2º

(Princípios gerais)

1. No exercício das suas funções, competências e tarefas, os titulares dos órgãos sociais e os trabalhadores da Associação Humanitária de Salreu devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição, com respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2. Os titulares dos órgãos sociais e os trabalhadores da Associação Humanitária de Salreu não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição - nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

Artigo 3º

(Comportamentos ilícitos)

1. Considerando que, nos termos do disposto no 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*

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

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, no âmbito e no exercício do objeto da Associação Humanitária de Salreu, os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

A) desvalorizar e desqualificar infundada e sistematicamente o trabalho feito por alguém;

B) promover o isolamento social de alguém;

C) ridicularizar, de forma direta ou indireta, determinada característica física ou psicológica de alguém;

D) fazer a alguém recorrentes ameaças de despedimento;

E) não atribuir a alguém permanentemente quaisquer funções profissionais (violando o seu direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);

F) estabelecer a alguém sistematicamente metas de trabalho objetivamente impossíveis de atingir ou prazos cujo cumprimento seja objetivamente inexecutável;

G) atribuir a alguém sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à sua categoria profissional;

H) apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de outrem, sem identificar o respetivo autor;

I) divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas e infundadas sobre trabalhadores;

J) dar a alguém sistematicamente instruções de trabalho confusas, imprecisas e contraditórias;

K) pedir a alguém sistematicamente trabalhos urgentes, sem deles haver necessidade;

L) transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento laboral;

M) falar com alguém constantemente aos gritos, de forma a intimidá-lo;

N) criar a alguém sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o respetivo descontrolo – por exemplo, alterações constantes no modo de execução das tarefas laborais ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. é expressamente proibida a prática de assédio sexual no âmbito e no exercício do objeto da Associação Humanitária de Salreu – entendendo-se por assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo 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.

Artigo 4º

(Infração disciplinar e procedimentos)

1. Sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a Associação Humanitária de Salreu instaurará procedimento disciplinar contra o(a) respetivo(a) autor(a), nos termos jus laborais aplicáveis, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou criminal.

2. A Direção da Associação Humanitária de Salreu e os seus trabalhadores denunciarão quaisquer práticas de assédio em contexto laboral de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal às entidades competentes.

Artigo 5º

(Qualificação jurídica e regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

1. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal legalmente prevista.
2. O denunciante da prática de assédio em contexto laboral e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente – a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 6º

(Publicidade da decisão)

Ocorrendo condenação da entidade patronal em processo de contraordenação pela prática de assédio em contexto laboral, a respetiva decisão condenatória será objeto de publicidade, nos termos legais.

Artigo 7º

(Responsabilidade civil)

1. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
2. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.
3. A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional resultante da prática de assédio é da Segurança Social, nos

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

termos legalmente previstos – a qual fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Artigo 8º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. A Autoridade para as Condições do Trabalho disponibiliza endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral e informação, no respetivo sítio na “internet”, sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio;

2. Constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo(a) trabalhador(a), para além de outros comportamentos da entidade patronal, a ofensa à sua integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu representante.

3. Nos termos legais, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação pela entidade patronal de outra sanção disciplinar alegadamente para punir uma infração do(a) trabalhador(a) quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos por este(a) efetuada, relativos a igualdade, não discriminação ou assédio.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

(Entrada em vigor e divulgação)

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e sua subsequente divulgação junto de todos os trabalhadores.

2. O vertente Código de Conduta ficará disponível, para divulgação e consulta, no sítio de “internet” da Associação Humanitária de Salreu.

Aprovado na reunião da Direção de 21 de setembro de 2017.

A Direção,