

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Com o objetivo de dar cumprimento à obrigação que vem regulada na Lei 73/2017 de 16 de agosto, o **Colégio Dr. Luís Pereira da Costa** (adiante designada por CDLPC, vem adotar e implementar um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, que se regerá pelo disposto infra:

I – Nota preliminar

A lei 73/2017 de 16 de Agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

Dando sequência ao consignado no referido diploma legal, o CDLPC pretende reforçar a prevenção e combate de todo e qualquer espécie de assédio no ambiente de trabalho.

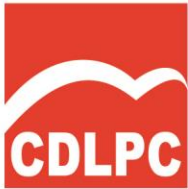
II – Da noção de assédio

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
4. O CDLPC compromete-se a garantir que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não sejam sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
5. A prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade pessoal prevista nos termos da lei.

III – Principais deveres a acautelar

O CDLPC compromete-se a fazer cumprir as disposições deste código de boa conduta tendo em vista garantir a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

IV – Procedimento



1. O trabalhador que tiver conhecimento da prática de assédio a outro colega na empresa deverá participar no mais curto espaço de tempo, a situação à chefia.
2. Se tal não for possível, deverá fazê-lo junto dos serviços de recursos humanos da empresa.
3. Será instaurado processo disciplinar sempre que o CDLPC tenha conhecimento de alegada situação de assédio no trabalho.
4. O CDLPC compromete-se a adotar e/ou implementar as necessárias medidas de combate e prevenção da prática de assédio de acordo e nos termos das regras supra identificadas.
5. Mais se obriga o CDLPC a fazer cumprir tais medidas e práticas por todos os trabalhadores da empresa, bem assim garantir a formação a todos eles.

V – Das sanções abusivas

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 a igualdade, não discriminação e assédio

VI – Justa causa de resolução

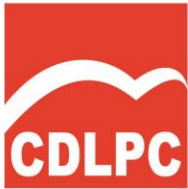
O CDLPC informa os seus trabalhadores do seguinte:

- que constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.
- que ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

VII – Comportamento responsável

1. Os trabalhadores do CDLPC deverão, ainda:
 - a) Pautar a sua conduta pelo cumprimento escrupuloso das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas, sempre com isenção, competência, rigor, zelo e transparência.
 - b) Usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos da respetiva empresa e nunca a obtenção de vantagens pessoais.
 - c) Respeitar os valores do CDLPC e os princípios pautados neste Código, tanto nas relações internas, como nas externas.
 - d) Reportar quaisquer situações suscetíveis de colocar em causa os princípios consignados neste Código.
2. O CDLPC compromete-se a adotar e/ou implementar as necessárias medidas de combate e prevenção da prática de assédio de acordo e nos termos das regras supra identificadas.
3. Mais se obriga o CDLPC a fazer cumprir tais medidas e práticas por todos os trabalhadores da empresa, bem assim garantir a formação a todos eles.

VIII – Disposições finais/conceitos legais



Assédio:

Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o 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.

Assédio moral:

É a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O CDLPC não tolerará qualquer tipo de ação que promova esse tipo de situação e combaterá e denunciará essa prática quando observada no exercício do trabalho.

Alguns exemplos dessa prática:

- Espalhar rumores maliciosos, falsos testemunho;
- Humilhar/criticar com persistência;
- Boicotar o andamento do trabalho alheio;
- Insinuar que o colaborador tem problemas mentais ou familiares;
- Constranger, humilhar ou agredir mesmo que verbalmente, colaboradores de qualquer natureza por motivos fúteis e sem fundamento.

Assédio sexual:

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.

Consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Caracterizado quando:

- É uma condição clara para manter o emprego;
- Influencia nas promoções da carreira do assediado;
- Prejudica o rendimento profissional, humilha, insulta ou intimida o colaborador.

Todos os trabalhadores devem garantir que sua conduta não inclua ou sugira assédio de qualquer natureza.

Monte Redondo, 1 de setembro de 2019