Fundação **SALESIANOS**

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Fundação
SALESIANOS

Preâmbulo

Dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 2 de outubro) adota-se o presente "Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho", pretendendo que seja uma base orientadora para todos os que exercem funções na Fundação Salesianos através de contrato de trabalho, prestação de serviços, voluntariado, estágio ou outra.

I Objetivos e Destinatários

1. O "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" destina-se a todos os colaboradores da Fundação Salesianos (órgãos sociais, educadores, pessoal não docente, prestadores de serviços, voluntários, estagiários e parceiros), daqui em diante designados como Destinatários, e estabelece orientações de conduta profissional sobre a política de prevenção ao assédio moral e sexual, a fim de garantir a salvaguarda da integridade física e moral dos Destinatários e daqueles que com eles interagem no seu ambiente de trabalho. A observância deste "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" serve para assegurar o cumprimento do dever e direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade de todos.

II Conceitos

1. **Assédio** é o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, deteriorar a sua integridade moral ou física, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, praticado aquando do acesso ao emprego, no próprio emprego, trabalho, estágio ou formação profissional, aproveitando qualquer situação que diminua a capacidade de resistência relativamente a algo que não se deseja.

2. É **assédio moral** quando consistir em ataques verbais, não-verbais ou físicos de conteúdo ofensivo ou humilhante, mesmo que subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

3. É **assédio sexual** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal, não-verbal ou física, revestirem caráter sexual.

III Deveres de Probidade e Urbanidade

1. Os Destinatários têm o dever de probidade e urbanidade.

2. É dever de probidade agir com respeitabilidade, integridade, honradez, honestidade, decência, decoro, dignidade, retidão, seriedade.

3. É dever de urbanidade agir com cortesia, boa educação, civismo e delicadeza.

IV Proibições

1. É expressamente proibida a prática de qualquer tipo de assédio.

2. No exercício das suas atividades, funções e competências, ou por causa delas, todos os destinatários devem atuar no respeito pelos princípios da não descriminação e de combate ao assédio no trabalho.

3. Os Destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Fundação, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões politicas, filosóficas, religião ou crença.

   Desta forma são **expressamente proibidos** os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

   3.1 **Promover** ou incitar o isolamento social de alguém, nomeadamente desprezando, ignorando ou humilhando direta ou indiretamente;
   3.2 **Ridicularizar**, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
   3.3 **Fazer** recorrentes ameaças de despedimento;
   3.4 **Não atribuir** quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
   3.5 **Estabelecer** sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
   3.6 **Atribuir** sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
   3.7 **Apropriar-se** sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o seu autor;
   3.8 **Divulgar** sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre alguém com quem lide por causa do seu trabalho;
   3.9 **Dar** sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
   3.10 **Pedir** sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
   3.11 **Transferir** o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
   3.12 **Falar** constantemente aos gritos ou de forma a intimidar as pessoas;
   3.13 **Criar** sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador;
   3.14 **Desvalorizar** e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
   3.15 **Sonegar** sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores;
   3.16 **Fazer** sistematicamente críticas em público;
   3.17 **Insinuar** sistematicamente que o outro tem problemas mentais ou familiares;
   3.18 **Fazer** referência ao número de vezes e contar o tempo que outra pessoa demora na casa de banho;
   3.19 **Fazer** brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, etnia, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde ou característica que possa levar à descriminação.
   3.20 **Comentar** sistematicamente a vida pessoal de outrem;

   É ainda expressamente proibido:

   3.21 **Repetir** sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
   3.22 **Enviar** reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
   3.23 **Realizar** telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
   3.24 **Promover** o contacto físico intencional excessivo e não solicitado e/ou provocar abordagens físicas indesejáveis;
   3.25 **Enviar** convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
   3.26 **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;

3.27 **Fazer** qualquer tipo de chantagem com o objetivo de conseguir favores sexuais ou o consentimento para atos desta natureza.

V Situações a que não se aplica este Código

1. É importante referir que nem todas as situações de conflito ou desconforto existentes no local de trabalho constituem assédio.

2. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal, civil ou laboral).

3. Por exemplo, não constituem assédio moral:

   3.1 O conflito laboral pontual;
   3.2 As decisões legítimas provenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
   3.3 As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais, podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem caráter repetitivo, situações de assédio);
   3.4 O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
   3.5 A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

4. Por exemplo, não constituem assédio sexual:
   4.1 A aproximação romântica envolvendo colegas ou superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
   4.2 Os elogios ocasionais.

VI Infração Disciplinar e Sanções

1. O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave (artigo 29º).

2. Quem praticar o assédio pode ainda incorrer na responsabilidade civil e criminal.

3. Quem for lesado de assédio tem o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos da lei.

4. A sanção acessória de **publicidade da decisão condenatória** é obrigatória quando esteja em causa a prática de assédio, não sendo possível a sua dispensa.

VII Queixa ou Denúncia

1. A pessoa, Destinatário deste código, que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação por escrito, através de carta ou email ao:

   Departamento de Recursos Humanos da Fundação Salesianos
   Praça S. João Bosco, 34 | 1399-007 Lisboa | Portugal
   A/C Drª Elsa Costa (Elsa.costa@salesianos.pt)

2. A queixa ou denúncia será tratada de forma sigilosa, confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

3. A pessoa, Destinatário deste código, que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais também pode apresentar queixa ou fazer denúncia às seguintes entidades:

   Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)
   Rua Viriato, nº7, 1º-3º | 1050-233 Lisboa | Portugal
   Tel. +351 217803700 | Linha Verde 800204684
   geral@cite.gov.pt | www.cite.gov.pt

   Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)
   www.act.gov.pt – formulário de queixa/denúncia disponível online

VIII Poder Disciplinar

1. A Fundação Salesianos tem uma política de "tolerância zero" ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores dependentes, profissionais independentes, voluntários, estagiários, clientes, fornecedores e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

2. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das regras do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

3. A entidade patronal tem 60 (sessenta) dias para iniciar o processo disciplinar após ter recebido a queixa ou denúncia de assédio.

4. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve 1 (um) ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

   - Sendo o assédio um comportamento repetitivo, o prazo conta-se a partir da prática do último ato integrador da infração.
   - Sendo a vítima menor, o prazo só começa a contar após a sua maioridade.

5. O Conselho de Administração e a Direção de cada Estabelecimento e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

IX Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, conforme o disposto na Lei;

2. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente por causa das suas declarações, a menos que atuem com dolo.

3. Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar do foro laboral a queixoso, denunciante ou testemunha, dentro do prazo de um ano a contar do ato de denúncia de condutas que configurem assédio e discriminação, a menos que a entidade patronal prove que a sanção aplicada nada tem a ver com o processo de assédio.

X Prevenção

1. As formas que a Fundação Salesianos pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:

1.1 Inquérito, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.
1.2 Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

XI Publicidade deste Código

1. A Fundação Salesianos divulga a existência do presente "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" junto dos seus trabalhadores dependentes, profissionais independentes, voluntários, estagiários, clientes, fornecedores e utentes mediante a divulgação no site da Instituição e em locais físicos visíveis, dando assim cumprimento às obrigações legais.

XII Disposições Finais

Após a sua aprovação a 29.01.2018 o presente Código deve ser divulgado no prazo de 5 dias úteis. O presente código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação.

Aprovado em 29 de Janeiro 2018

Presidente do Conselho de Administração

(P. José Aníbal Mendonça)

Nota: Elaborado com base na lei e no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Praça S. João Bosco, 34, 1399-007 Lisboa
Tel: 210 900 500
Fax: 210 900 671
fundacao@salesianos.pt
www.fundacao.salesianos.pt