

ASCUDT - Associação Sócio-Cultural dos Deficientes de Trás-os-Montes

Sistema de Gestão da Qualidade

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Apoiar a plena inclusão de todas as pessoas com deficiência na sociedade

INCLUSÃO E CIDADANIA SEMPRE EM CONSTRUÇÃO!...



(2018)

Preâmbulo

Associação Sócio-Cultural dos Deficientes de Trás-os-Montes, doravante designada por ASCUDT, dando assim cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de outubro) adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos os que exercem funções na Instituição, através de contrato de trabalho, em regime de estágio ou outra, a fim de garantir a harmonia laboral e ético-profissional na Instituição, bem como assegurar os Direitos, Liberdades e Garantias, constitucionalmente consagrados.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1. O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais na ASCUDT.

Cláusula 2.ª

O que é o assédio no local de trabalho

1. Entende-se por “assédio” o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.), praticado com algum grau de reiteração, 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 moral” quando predominam ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais 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. Constitui “assédio sexual” quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

Cláusula 3.ª

Classificação de uma situação como assédio

1. Para a classificação de uma situação como assédio, deve ter-se em conta determinados elementos, tais como:
 - 1.1. O assédio não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
 - 1.2. Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
 - 1.3. É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
 - 1.4. Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

Cláusula 4.ª

Situações que não devem ser confundidas com assédio

1.É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio. O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, 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 ou laboral).

Cláusula 5.ª

Quem pode ser vítima de assédio

1.Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio psicológico, moral ou sexual.

Cláusula 6.ª

Quem pode praticar assédio

1.Todas as pessoas podem praticar assédio, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho: Superiores hierárquicos, diretos e indiretos; Colegas de trabalho; Prestadores de serviços; Fornecedores; Clientes.

Cláusula 7.ª

Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio psicológico, moral ou sexual

1.Alguns fatores que podem aumentar a probabilidade de verificação de situações de assédio no trabalho: cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos; transformações súbitas ao nível da organização; insegurança no emprego; relações insatisfatórias entre o pessoal e entre o pessoal e as chefias; exigências de trabalho excessivas; conflitos ao nível das funções desempenhadas; comportamentos discriminatórios e intolerância; problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

Cláusula 8.ª

Prevenção

1.É fundamental, caso a instituição ainda não tenha, proceder-se a uma avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais, o que pode ser feito pela Técnica de Qualidade, Enfermeira ou entidades externas. O objetivo é conhecer a realidade de forma a poderem ser adotadas as medidas adequadas, que poderão incluir a definição de uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, bem como a reformulação do ambiente de trabalho e, ainda, a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo: definição formal de procedimentos de denúncia).

Cláusula 9.ª

Procedimento em caso de alegação de assédio

1.Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- 1.1. O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
 - 1.2. A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
 - 1.3. As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de segredo e celeridade;
 - 1.4. Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
 - 1.5. As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
 - 1.6. Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e
 - 1.7. Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares. Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.
2. Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todos o formalismo inerente ao procedimento disciplinar.
- Por vezes, as pessoas não sabem que o seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação do comportamento. Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, outro colaborador da organização.
- 2.1. Na sequência dessa abordagem, a ASCUDT deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para: eliminar comportamentos e evitar danos.
 - 2.2. A instituição, como pessoa responsável pelo bem-estar dos colaboradores, decide as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.
3. Em caso de alegação de assédio é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:
- 3.1. O/a colaborador/a deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, composta uma descrição precisa dos fatos constitutivos do colaborador de violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido à instituição para tomar as medidas apropriadas para pôr fim aos comportamentos, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à ASCUDT receber todas as queixas de assédio no trabalho;
 - 3.2. A ASCUDT realiza a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar, nomeadamente os afetos por registar a queixa, e a comissão paritária (caso nenhum elemento seja a vítima/agressor);
 - 3.3. O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos.
 - 3.4. A equipa elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo á Direção, a tomada da decisão final;
 - 3.5. A ASCUDT com o acordo da Direção, deve recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo.
 - 3.6. O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos atos de que o colaborador foi submetido.
 - 3.7. De realçar que não podendo a instituição (ou seu representante) praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, incumbe-lhe ainda provar que a diferença de tratamento em relação a colaborador/a não assenta em qualquer factor de discriminação.
 - 3.8. Com efeito, o legislador, para além de proibir qualquer prática discriminatória, estabelece a inversão da regra geral do ónus da prova, tal como prevista no artigo 342.º do Código Civil, como garantia acrescida do/a colaborador/a que alega tratamento diferenciado.
 - 3.9. É, ainda, de referir que o legislador caracteriza como inválido o ato de retaliação que prejudique o/a colaborador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

3.10. Em qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na CITE, ACT ou na entidade competente para recepção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

Cláusula 10.ª

Proibição de assédio no trabalho no Código do Trabalho

1.O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contra-ordenação muito grave (artigo 29.º). Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer colaborador/a, independentemente das funções que desempenha.

Cláusula 11.ª

Divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1.A ASCUDT publicita a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos seus colaboradores, voluntários, clientes, familiares/significativos, financiadores, fornecedores e parceiros, mediante a afixação do presente Código em locais visíveis em todas as Respostas Sociais, assim como divulgação no site da Instituição.

2.Cabe ao Departamento de Recursos Humanos, Jurisdição e de Qualidade, implementar ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.

3.As formas que a ASCUDT adota para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:

3.1.Consulta regular aos/às colaboradores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio.

3.2.Consulta regular aos/às colaboradores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.

3.3.Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas.

3.4.Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos/às colaboradores/as em processo de saída voluntária.

Cláusula 12.ª

Vigência

Após aprovação em Reunião de Direção, o presente Código entra em vigor na data da sua divulgação, nomeadamente através da Internet, junto dos diversos stakeholders e nas instalações da sede da ASCUDT.

Contactos úteis

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Sítio Electrónica: <https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/>

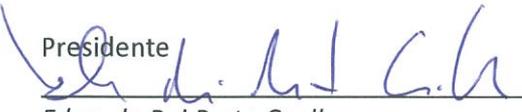
E-mail: geral@cite.pt Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

300 069 300 www.act.gov.pt

A Direção da ASCUDT:

Presidente


Eduardo Rui Preto Coelho

Secretário

Raúl Fernando Parente Freire
Raúl Fernando Parente Freire

Tesoureira

Isabel Cristina Miranda Poças
Isabel Cristina Miranda Poças

Vice-Presidente

Carlos Manuel Teixeira Constâncio
Carlos Manuel Teixeira Constâncio

Vogal

Viriato Curralo Galego
Viriato Curralo Galego

ANEXO I:

Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho:
Assédio moral
Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou colaborador/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
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 colaborador/as;
Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
Insinuar sistematicamente que o/a colaborador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
Transferir o/a colaborador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
Marcar o número de vezes e contar o tempo que o colaborador/a demora na casa de banho;

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;

Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;

Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

Assédio sexual

Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, 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, ou 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 insinuada.

ANEXO II:

Situações que não devem ser confundidas com assédio:

O conflito laboral pontual;

As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);

O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);

A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade;

A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;

Os elogios ocasionais.

O presente código foi elaborado pelo Jurista e Gestora da Qualidade a 16-02-2018, aprovado pela Diretora de Serviços a 27-02-2018 e aprovado em reunião de Direção a 05-03-2018.

