



Agrupamento de Escolas de Celeirós

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

NO LOCAL DE TRABALHO



PREÂMBULO

A lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, tendo procedido a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, impondo ao empregador público a adoção de códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

O presente “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 os que exercem as suas funções no AEC, no relacionamento entre si ou com quaisquer colaboradores externos ou visitantes.

Artigo 2º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades os colaboradores do AEC devem atuar na prossecução do interesse público da instituição, no respeito pelos princípios de não discriminação em qualquer das suas vertentes e no combate ao assédio no trabalho.
2. O Código do Trabalho define o Assédio no trabalho como “ 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”.
3. 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.
4. Constitui “assédio moral discriminatório” aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como por exemplo a raça ou a orientação sexual.
5. Constitui “assédio moral não discriminatório” aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório mas que, pela sua conotação e insídia tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa
6. Constitui “assédio moral não discriminatório” aquele em que o comportamento indesejado mas...
7. Nos termos dos números anteriores, são objeto de procedimento disciplinar os comportamentos discriminatórios quer entre colaboradores da instituição, quer destes para terceiros, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidades, orientação sexual, opiniões, ideologias, religião ou crenças.
8. É também objeto de procedimento disciplinar a utilização de cargo, função, ou de qualquer privilégio, para manipulação de outrem, bem como outros comportamentos tipificáveis como assédio

Artigo 3º

1. O pessoal afeto ao AEC deve manter uma conduta ética e profissional, agindo com honestidade e integridade, honrando os valores e princípios referidos neste Código e demais legislação e regulamentação geral, nas seguintes condições:
 - a) Adotar atitudes e comportamentos em respeito dos direitos fundamentais da pessoa humana;

- b) Respeitar o valor inerente a cada indivíduo, independentemente do seu género, estado civil, formação, nacionalidade, raça, religião, orientação, convicção ou filiação política ou sindical, de ser portador de deficiência física ou mental, entre outras situações e atributos;
- c) Promover em cada local de trabalho um ambiente seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza;
- d) Abster-se de efetuar declarações depreciativas ou usar linguagem imprópria e quaisquer outras práticas suscetíveis de prejudicar a imagem de pessoas e imagem institucional;
- e) Prevenir conflitos interpessoais através da adoção de adequadas práticas de comunicação;
- f) Não utilizar quaisquer meios para transmitir, interna ou externamente, informação sobre a instituição e seus colaboradores, salvo prévia autorização do superior hierárquico em estrito cumprimento das suas funções institucionais, nomeadamente comunicações verbais ou escritas ou pela internet (incluindo sites, blogs, redes sociais, imagens, emails, etc.)
- g) Não veicular quaisquer informações ou estabelecer comunicações com utilização inapropriada de meios tecnológicos no âmbito da aplicação deste Código;
- h) Reconhecer possíveis violações ao presente Código e comunica-las, obrigatoriamente, ao superior hierárquico que as deve canalizar para os órgãos competentes.

Artigo 4º

Factos que não constituem assédio

1. Salvo se houver intencionalidade assediante, não constituem assédio no trabalho os conflitos laborais pontuais, as decisões legítimas resultantes da organização do trabalho ou do funcionamento da instituição, o exercício legítimo do poder de direção do empregador ou dos superiores hierárquicos, traduzido nas orientações de trabalho e de avaliação de desempenho, o normal exercício da ação disciplinar e a eventual pressão decorrente do cumprimento de objetivos razoáveis, prazos ou trabalhos de responsabilidade, inerentes ao exercício de cargos ou funções de responsabilidade.
2. Não constituem assédio sexual, salvo se indesejados ou repelidos, a aproximação romântica entre colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, assim como os elogios pontuais e espontâneos sem intencionalidade ofensiva.

Artigo 5º

Procedimentos

1. Os casos de assédio devem ser comunicados, por escrito, à Diretora.
2. O disposto no número anterior inclui o relato de qualquer situação onde se verifique que haja violação ou potencial violação da lei, normas regulamentais ou do presente Código.
3. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
4. A denúncia é efetuada pela vítima ou qualquer pessoa que possa ter testemunhado eventuais infrações cometidas ou ter suspeita fundamentada da prática de assédio.
5. A denúncia deve ser o mais detalhada possível contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
6. As denúncias de assédio podem ainda ser remetidas para a Inspeção-Geral de Finanças através do endereço eletrónico próprio ltfp.art4@igf.gov.pt
7. Havendo conhecimento, pela Diretora, ainda que de forma indireta, da prática de assédio no trabalho, este deve instaurar processo de inquérito ou processo disciplinar, com vista a apurar os factos ocorridos e, sendo caso disso, atuar disciplinarmente sobre os infratores.
8. Caso o assédio seja praticado por pessoas estranhas à organização da instituição, o empregador deve diligenciar que, futuramente, seja evitado o contacto direto entre o assediante e a vítima de assédio.

Artigo 6.º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os trabalhadores do AEC não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. O denunciante 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 contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 7.º

Efeitos da prática do assédio no trabalho

1. A prática de assédio no trabalho constitui contraordenação muito grave, além de eventual responsabilidade criminal.
2. A Diretora procederá à abertura de procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, nos termos da legislação em vigor.
3. A pessoa vítima de assédio no trabalho tem direito a ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Artigo 8.º

Medidas preventivas

Cabe à Diretora, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

1. Consulta regularmente aos trabalhadores do AEC
2. Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciante/participantes;
3. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
4. Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores
5. No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 9.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do AEC.

Artigo 10.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação.

Aprovado em CG de 21 de junho de 2018