



Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Trabalhadores da Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, garantindo a todos os trabalhadores e colaboradores um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, de assédio moral e de eventuais retaliações.

A Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS

ASSÉDIO SEXUAL:

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percepcionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objectivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coacção da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

Insinuações sexuais:

- Piadas ou comentários sobre o seu aspecto que o tenham ofendido;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada:

- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de correio electrónico, SMS ou através de

sites e redes sociais; • Telefonemas, cartas, SMS, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos; • Olhares insinuantes; • Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contacto físico e agressão sexual:

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar); • Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento:

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

ASSÉDIO MORAL:

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percepcionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em actos subtils, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objectivo diminuir a auto-estima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Isolamento social:

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas; • Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional:

- Definição de objetivos impossíveis de atingir; • Desvalorização sistemática do trabalho; • Funções desadequadas.

Intimidação:

- Ameaças sistemáticas de despedimento; • Ter sido alvo de situações de stress com o objectivo de provocar descontrolo. Humilhação pessoal • Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTº 1º

(ÂMBITO DE APLICAÇÃO)

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores, bem como a todas as pessoas que participem nas suas actividades e mantenham relações profissionais, comerciais ou outras, ainda que temporárias.

Aplica-se a todas as relações no âmbito de actividade da Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, ou em qualquer outro local onde prestem actividade e ainda em viagens de trabalho.

ARTº 2º

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense devem actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das actividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

ARTº 3º

(COMPORTAMENTOS ILÍCITOS)

1. Nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, entende-se por assédio qualquer “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

2. Constitui assédio sexual qualquer comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, afectando a dignidade da pessoa.
3. Estão expressamente vedados, entre outros, os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 1. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 2. Promover o isolamento social;
 3. Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica pessoal;
 4. Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 5. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respectiva categoria profissional;
 6. Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efectiva do posto de trabalho;
 7. Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 8. Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 9. Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
4. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
 1. Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 2. Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 3. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 4. Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 5. Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 6. 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 directa ou meramente insinuada.

ARTº 4º

(INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES)

1. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infracção (nº 2, Art.º 329 do CT).
2. Os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores da Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respectivas entidades competentes.
3. A denúncia poderá ser feita anonimamente para o seguinte email:
denuncia@chelagoense.pt.

ARTº 5º

REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

1. Será garantido um regime específico de protecção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
2. O processo de averiguação garantirá a igualdade e transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas, bem como o anonimato de todas as pessoas envolvidas.
3. Presume-se abusivo, o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infracção, até um ano após a denúncia, ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
4. É garantida a atribuição de protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.
5. Os colaboradores da Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense que denunciem o cometimento de infracções ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusações.

ARTº 6º

(PUBLICIDADE DA DECISÃO)

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contra-ordenação muito grave, podendo gerar responsabilidade penal.

ARTº 7º

(RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR)

Associação Social Cultural e Desportiva da Che Lagoense é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

ARTº 8º

(COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL)

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os mecanismos próprios para a recepção de queixas de assédio, em contexto laboral. Poderá consultar a informação disponível no site www.act.gov.pt.
2. A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTº 9º - DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Presidente da Direcção e divulgação por todos os funcionários.
2. Deve ser disponibilizado a todos os Colaboradores.