CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de 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 Colaboradores da **Associação Baptista de Águeda Shalom**, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Instituição compromete-se assim, a **defender os valores da não descriminação** e de **combate contra o assédio no trabalho**, assumindo este CÓDIGO DE CONDUTA como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º (Âmbito de Aplicação)

Este CÓDIGO DE CONDUTA aplica-se a todos os membros dos **Órgãos Sociais, Colaboradores** permanentes ou eventuais, **Clientes/utentes** da Instituição e **outras pessoas** que participem nas suas atividades.

Artigo 2.º (Princípios Gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição devem atuar, tendo em vista a **prossecução dos interesses da instituição**, no respeito pelos princípios da não descriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. Os membros dos Órgãos sociais e Colaboradores da Instituição não podem adotar **comportamentos discriminatórios** em relação aos demais Colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões politicas, religião ou crença.

Artigo 3.º (Comportamentos Ilícitos)

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por **assédio** *"o comportamento indesejado, nomeadamente 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"*, são expressamente **proibidos** os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

Artigo 4.º (Infração Disciplinar e Sanções)

1. Sempre que a Instituição tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente CÓDIGO DE CONDUTA procederá à abertura de um **procedimento disciplinar**, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra ordenacional ou criminal a que haja lugar;

2. A Direção 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.

Artigo 5.º (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;

2. Presume-se abusivo o **despedimento** ou **outra sanção aplicada** alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;

3. É garantida a atribuição de **proteção** especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;

4. Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de infrações 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 acusação.

Artigo 6.º (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 **contraordenação muito grave** podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 7.º (Responsabilidade da Instituição)

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

Artigo 8.º (Comunicação de Queixas de Assédio em Contexto Laboral)

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela **Autoridade para as Condições do Trabalho** (ACT) os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral;

2. A prática de assédio pela Instituição enquanto empregadora, denunciada à **ACT**, figurará entre os exemplos de **justa causa de resolução do contrato de trabalho** por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9.º (Divulgação, Compromisso e Aplicação)

1. O presente CÓDIGO DE CONDUTA **entra em vigor imediatamente após a sua aprovação** pela Direção e a sua divulgação a todos os Colaboradores;

2. O presente CÓDIGO DE CONDUTA será disponibilizado no **sítio de internet da Instituição**;

3. No **processo de admissão** dos Colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente CÓDIGO DE CONDUTA.

APROVADO EM REUNIÃO DE DIREÇÃO DA ABAS, EM 01 DE SETEMBRO DE 2017.

O Presidente da Direção,

Acácio Almeida de Oliveira