

## **CÓDIGO DE CONDUTA**

### **Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho**

#### **ENQUADRAMENTO**

O presente código de conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei nº 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos seus destinatários, no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as trabalhadores/as e outros, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um (a). A APPACDM de Viana do Castelo, adiante designada APPACDM de VC, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate do assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob a forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

#### **ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS**

##### **Artigo 1º**

##### **Destinatários e âmbito de Aplicação**

Este código de conduta destina-se a todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores/as ou colaboradores/as (independentemente do vínculo contratual), clientes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da APPACDM de VC, doravante referidos como destinatários.

Em particular, todos os (as) trabalhadores/as da APPACDM de VC devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou qualquer tipo de comunicação, que possa afeta-los no seu local de trabalho ou em qualquer local que exerçam funções.

##### **Artigo 2º**

##### **Princípios Gerais**

1º No exercício das suas atividades, funções e competências, os/as destinatários/as devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da APPACDM de VC, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

2º Os/As destinatários/as não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros/as destinatários/as ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, política, ideologia, religião ou crença.

### Artigo 3º

#### Comportamentos ilícitos

1º Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas e colaboradores;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- Fazer ameaças de despedimentos recorrentes;
- Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Apropriar - se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros/as colegas ou superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros/as colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da APPACDM de VC sendo no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o /a trabalhador(a) ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiência física, problemas de saúde etc, de outros colegas ou subordinados;
- Transferir o(a) trabalhador (a) de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o (a) colaborador (a) demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho;

2º - Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual;

- Repetir sistematicamente observações, sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para a 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 meramente insinuada;

## PROCEDIMENTO

### Artigo 4º

#### Infrações

1º – Sempre que a APPACDM de Viana do Castelo tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o(a) infrator(a) ser trabalhador(a) sujeito(a) ao poder disciplinar da APPACDM de VC, será instaurado processo disciplinar, a iniciar nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329º do Código de Trabalho.

2º – A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3º – Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contra – ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

### Artigo 5º

#### Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1º – Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;

2º – Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais e/ou contra - ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.

3º – Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

4º – Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infracções ou mesmo de que tenham tido 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 6º**

### **Responsabilidade da APPACDM de Viana do Castelo**

1º - A APPACDM de Viana do Castelo é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

2º - A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições de Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do/ trabalhador/a.

3º - Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

## **Artigo 7º**

### **Formalização de denúncias**

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho, os endereços eletrónicos próprios para a receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

## **Artigo 8º**

### **Vigência e Divulgação**

1º – O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da APPACDM de Viana do Castelo e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

2º - O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sitio da internet da APPACDM de Viana do Castelo.

Viana do Castelo, 16 de maio de 2018

Aprovado por: Luiz Carlos Teixeira da Costa \_\_\_\_\_ (Presidente da Direção)