Código de conduta

Prevenção e combate ao assédio no trabalho da CoLABOR

COLABOR

LABORATÓRIO COLABORATIVO PARA O TRABALHO, EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL

Preâmbulo

Considerando que a Constituição da República Portuguesa estabelece na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Assumindo que os/as trabalhadores/as devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e que o assédio no trabalho constitui uma inequívoca violação ao trabalho digno.

Cabendo às entidades empregadoras adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e proceder à instauração de procedimento disciplinar sempre que se verifiquem situações de assédio no trabalho.

No âmbito do Plano para a Igualdade de Género para 2023, a CoLABOR assumiu o compromisso de criar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, com o propósito de garantir um bom ambiente de trabalho, em que o assédio não é aceite nem tolerado.

Nessa medida, a CoLABOR, em cumprimento do disposto no artigo 29.º e nas alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, adota o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo que o mesmo constitua uma base orientadora para todos os membros dos órgãos da CoLABOR e pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional na CoLABOR ou com ela colaboram.

Capítulo I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º
Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da COLABOR estabelece um conjunto de normas e princípios que devem ser observados no âmbito das atividades desenvolvidas, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos os membros dos órgãos da CoLABOR e a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional na CoLABOR ou com ela colaboram.

Artigo 3.º
Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 2.º devem reger a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

a) Igualdade e não discriminação;
b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela integridade física e moral;
c) Respeito pela igualdade e dignidade profissional;
d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
e) Lealdade e cooperação na prossecução da missão da CoLABOR;

f) Repúdio de qualquer prática discriminatória em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, género, origem étnica ou raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, deficiência, condição social ou orientação sexual;

g) Tolerância zero relativamente ao assédio no trabalho, independentemente da forma que assuma, da qualidade funcional ou da posição hierárquica do/a autor/a e da vítima.

Artigo 4.º

Conceitos de assédio

1. Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente aquele 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. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os elencados na alínea f) do artigo anterior.

3. Entende-se por assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal ou não verbal ou física, 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.

Capítulo II

O/ Provedor/a da Igualdade

Artigo 5.º

Missão e mandato

1. O/a Provedor/a da Igualdade tem como missão promover os direitos das pessoas indicadas no artigo 2.º no que respeita à prevenção e combate do assédio no trabalho, exercendo a sua atividade com total independência e isenção relativamente aos órgãos da CoLABOR.

2. O/a Provedor/a da igualdade é um/a trabalhador/a do laboratório designado/a pela Direção da CoLABOR, exercendo as suas funções por um mandato de dois anos, podendo este ser renovado.

3. O exercício da atividade de Provedor/a é incompatível com o desempenho de funções na Direção e na coordenação de equipas.

Artigo 6.º

Competências do/a Provedor da Igualdade

1. Compete ao Provedor/a da Igualdade, no exercício das suas competências, designadamente:

a) Prestar informação sobre a temática do assédio no trabalho às pessoas identificadas no artigo 2.º;

b) Receber denúncias e queixas de assédio no trabalho, prestando o apoio necessário à instrução do procedimento;

c) Receber participações de situações que constituam risco de assédio no trabalho;

d) Submeter ao Diretor da CoLABOR ou se este for o denunciado, a outro elemento da Direção, as denúncias e queixas de assédio recebidas;

e) Proceder ao acompanhamento das denúncias e queixas de situações de assédio no trabalho;

f) Formular recomendações, em articulação com o grupo de trabalho para a igualdade de género, sobre ações a desenvolver e medidas a implementar pela Direção da CoLABOR, com vista a prevenir o assédio no trabalho e a incrementar um bom ambiente de trabalho, tendo em conta as participações recebidas;

g) Elaborar e submeter à Direção da CoLABOR, conjuntamente com o grupo de trabalho para a igualdade de género, um relatório anual de prevenção e de combate ao assédio, contendo uma descrição da atividade desenvolvida, excluindo as informações referentes à reserva da intimidade da vida privada dos intervenientes;

h) Propor à Direção da CoLABOR, em coordenação com o grupo de trabalho para a igualdade de género, a adoção de medidas preventivas de assédio no trabalho e apoiar a sua implementação.

Artigo 7.º

Dever de sigilo e confidencialidade

O/ Provedor/a da Igualdade está sujeito ao dever de sigilo e confidencialidade relativamente às informações referentes à reserva da intimidade e da vida privada dos/as intervenientes.

Capítulo III

Procedimento interno

Artigo 8.º

Denúncia ou queixa

1. Qualquer pessoa abrangida por este código que se considere alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa ao/à provedor/a da igualdade, nos termos definidos no artigo 10.º.

2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de situações suscetíveis de consubstanciar assédio pode denunciá-las, de acordo com o disposto no artigo

10.º, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares

3. A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho ou da Inspeção-Geral de Finanças, conforme o/a denunciado/a tenha vínculo contratual com o setor privado ou setor público, respetivamente, através dos endereços eletrónicos para o efeito.

4. A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.

Artigo 9.º
Comunicação de outras situações

1. No âmbito da prevenção de assédio no trabalho, qualquer pessoa pode comunicar ao/à Provedor/a da Igualdade a existência de comportamentos adotados pelas pessoas indicadas no artigo 2.º, que violem princípios do artigo 3.º, que possam constituir um risco de assédio no trabalho.

2. A comunicação destas situações pode ser efetuada nos mesmos termos dos números 1 e 2 do artigo seguinte, estando garantido o anonimato do/a participante, se assim o desejar.

3. A comunicação destas situações não constitui uma queixa ou denúncia de assédio para efeitos de instauração de procedimento disciplinar, sendo tida em conta para efeitos das recomendações do/a Provedor/a da Igualdade sobre políticas de prevenção e do combate ao assédio a adotar pela Direção da CoLABOR.

Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia ou queixa

1. A denúncia ou queixa de assédio deve ser apresentada ao/à Provedora/a da Igualdade e pode ser efetuada pelos seguintes meios:

a) Mediante o preenchimento do formulário de participação disponível na intranet da CoLABOR, onde é possível, se assim o desejar, garantir o anonimato:
b) Por comunicação escrita para o endereço eletrónico do/a Provedor/a**:** provedoria@colabor.pt

2. Qualquer pessoa pode solicitar reunião presencial, com o/a Provedor/a da Igualdade, em data e hora a marcar, para obter esclarecimentos ou apoio para a denúncia ou queixa de assédio no trabalho ou para participar outras situações que pela sua reduzida gravidade, intensidade e frequência não constituem assédio no trabalho.

3. A denúncia ou queixa de assédio deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do autor do assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

4. Cabe ao/a Provedor/a da Igualdade submeter ao Diretor da CoLABOR ou, caso este seja o denunciado, a outro elemento da Direção da CoLABOR; a denúncia ou queixa de assédio nos cinco dias úteis seguintes ao da sua receção.

Artigo 11.º

Regime de proteção ao denunciante, queixoso e testemunhas

1. É garantido um regime específico de proteção ao/à denunciante, queixoso/a e testemunhas em relação a todo o tipo de formas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, conforme o disposto no n.º 6 do artigo 29.º do CT, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar

3. As informações transmitidas são consideradas confidenciais e tratadas com especial sigilo, diligência e zelo.

4. É garantido um procedimento célere instaurado na sequência da denúncia ou queixa de assédio no trabalho.

Artigo 12.º

Averiguação dos factos participados

1. Compete ao Diretor da CoLABOR ou a quem a Direção delegar esta competência, designadamente a quem exerce funções executivas, averiguar a veracidade dos factos participados suscetíveis de consubstanciar uma prática de assédio no trabalho.

2. Caso não se verifiquem indícios suficientes de assédio no trabalho, a Direção da CoLABOR procede ao arquivamento da denúncia ou queixa efetuada, notificando as partes e o/a Provedor/a.

3. Caso se verifiquem indícios de assédio no trabalho e o alegado autor do assédio for trabalhador/a sujeito/a ao poder disciplinar da CoLABOR, nos termos da alínea l) do n.º1 do artigo 127.º do CT, a Direção da CoLABOR procede à instauração do respetivo procedimento disciplinar.

4. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, a Direção da CoLABOR pode instaurar procedimento disciplinar sobre o/a denunciante ou queixoso/a.

5. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a terceiros, a CoLABOR deve instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato com aquelas pessoas ou entidades cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela CoLABOR de não tolerância ao assédio.

Capítulo IV

Regime sancionatório e prevenção de assédio no trabalho

Artigo 13.º

Responsabilidade contraordenacional, criminal, civil e disciplinar

1. A prática de assédio no trabalho constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

2. A vítima de assédio no trabalho tem direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais e à reparação de danos emergentes por doenças profissionais resultantes de assédio, conforme o disposto no n.º4 do artigo 29.º e no n.º8 do artigo 283.º do CT.

3. O/a autor/a do assédio no trabalho pratica uma infração laboral, estando sujeito às sanções disciplinares previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho, podendo ser despedido/a por justa causa no âmbito do procedimento disciplinar.

Artigo 14.º

Medidas preventivas do assédio no trabalho

Cabe à CoLABOR, mediante proposta do/a Provedora da Igualdade e em articulação com o grupo de trabalho para a igualdade de género, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

a) Consultar periodicamente os/as trabalhadores/as da CoLABOR sobre a verificação de sentimentos de discriminação, identificação de situações suscetíveis de representar um risco de assédio no trabalho, recolhendo sugestões para a melhoria do ambiente e das condições de trabalho;

b) Garantir a existência de um mecanismo interno de comunicação de situações de assédio no trabalho, assegurando a confidencialidade do processo e da inexistência de represálias sobre os/as denunciantes ou queixosos/as;

c) Conceber e implementar ações de formação sobre a prevenção e o combate ao assédio no trabalho;

d) Desenvolver uma estratégia de informação e de divulgação com conteúdos específicos sobre a prevenção e o combate ao assédio no trabalho;

e) Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários;

f) No processo de admissão de trabalhadores/as, prestadores de serviços, estagiários/as ou outras pessoas que desenvolvam atividade profissional para a CoLABOR fazer constar uma declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Capítulo V

Disposições Finais

Artigo 15.º

Casos omissos

Em tudo o que não se encontra expressamente tratado no presente Código de Conduta é aplicável o disposto na legislação laboral.

Artigo 16.º

Aprovação, divulgação e publicitação

O presente código de conduta é aprovado pela Direção da CoLABOR, sendo divulgado às pessoas elencadas no artigo 2.º e publicitado na página eletrónica da CoLABOR.

Artigo 17.º

Alterações ao código de conduta

O presente código de conduta pode ser revisto sempre que factos supervenientes o justifiquem e a Direção da CoLABOR assim o entenda.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente código de conduta produz efeitos no dia seguinte ao da sua aprovação pela Direção da CoLABOR.

COLABOR

LABORATÓRIO COLABORATIVO PARA O TRABALHO,
EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL