



Living
Care

**CÓDIGO PARA A PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

Atalaia Living Care

Bela Vista Living Care

Câmara de Lobos Living Care

Aprovado pelo órgão de administração a 15 de agosto

Preâmbulo

O artigo 29.º do Código do Trabalho proíbe “a prática do assédio” em qualquer das suas formas possíveis, incluindo o assédio sexual. Com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas no mesmo Código, novas regras destinadas a reforçar a prevenção e o combate ao assédio, nomeadamente a que impõe a adoção, por empresas com sete ou mais trabalhadores(as), de códigos de conduta orientados para essas finalidades. O presente Código para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, visa cumprir o dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho em vigor. Através do presente Código, são estabelecidos, assim, princípios de atuação e regras concretas que se consideram ajustados à prevenção e ao combate ao assédio no ambiente laboral, por todas aqueles que exercem um qualquer tipo de atividade nesta Associação Living Care (ALC), incluindo, nomeadamente, os membros dos órgãos sociais e os(as) titulares de cargos de direção e chefia, no seu relacionamento com dirigentes, colegas e subordinados(as). Este Código deve ser levado ao conhecimento de todos(as) os(as) seus destinatários(as) e servir de base a ações de formação comportamental a promover no âmbito da ALC.

A ALC reconhece a importância destas medidas e da existência e promoção de um ambiente de trabalho saudável que eleve a dignidade das pessoas que o integram, visando a conjugação entre os objetivos de imagem institucional e de sucesso empresarial, e os fundamentais valores do desenvolvimento profissional e humano de todos os/as seus colaboradores/as.

ARTIGO 1º

OBJETO

1. O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os/as colaboradores/as da ALC, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões

éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

2. O presente código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

3. O presente Código de aplica-se a todos/as os/as colaboradores(as) da ALC, independentemente do vínculo contratual, e a sua elaboração e aprovação resulta, nos termos da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto 2017, da obrigação em adotar normas de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e as disposições seguintes tiveram em consideração as orientações veiculadas no Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

ARTIGO 2º

Princípios da ALC

1. É proibida a prática de assédio, em qualquer uma das suas formas e a ALC tem uma política de "tolerância zero" ao assédio relacionado com o trabalho, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os/as colaboradores/as da ALC devem atuar, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, abstendo-se de adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores/as ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religiosa.

ARTIGO 3º

Natureza do Assédio

1. Constitui assédio o comportamento indesejado, caracterizado pela intencionalidade e pela repetição, baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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. O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados de carácter sexual, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade de terceiros, podendo ser caracterizado por: insinuações sexuais, comentários ofensivos sobre o aspeto físico, comentários ofensivos de carácter sexual, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, contactos físicos não desejados ou favores sexuais associados a promessas de vantagens no local de trabalho.

3. O assédio moral é um conjunto de comportamentos abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, que podem consistir em verbalização de conteúdo ofensivo e/ou humilhante ou em atos subtis e que podem incluir violência psicológica ou física e é caracterizado por isolamento social, perseguição profissional, intimidação ou humilhação pessoal.

4. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, designadamente, a orientação sexual, a raça ou ideologias políticas e religiosas.

5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que visa afastar o/a colaborador/a da empresa.

Artigo 4

Situações de exclusão

1. Nem todas as situações de conflito que ocorrem no trabalho constituem assédio e o que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Na atitude de assédio existe um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

2. Não constituem assédio moral, nomeadamente:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

- c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
 - d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
 - e) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.
3. Não constituem assédio sexual, nomeadamente:
- a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
 - b) Os elogios ocasionais.

Artigo 5º

Competências

1. Compete à Direção da ALC:

- a) Criar ambientes de trabalho que promovam o respeito pela dignidade das pessoas e pela diferença, bem como, pela lealdade e honestidade, e formas de relacionamento interpessoal pautadas por padrões de urbanidade, sã convivência e respeito mútuo;
- b) Promover a avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais relacionados com eventuais práticas de assédio;
- c) Proporcionar informação e formação aos/às colaboradores/as no âmbito da prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, incluindo a divulgação do presente Código;
- d) Respeitar as demais regras a que está obrigado, nomeadamente determinar a instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegada situação de assédio no trabalho;
- e) Proporcionar acompanhamento aos/às colaboradores/as dos danos identificados após conclusão do processo de inquérito.

2. Compete aos Serviços dos Recursos Humanos da ALC:

- a) a implementação de procedimentos com vista a identificar o potencial de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho, nomeadamente, através da:

- i) consulta regular aos/às colaboradores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio ou averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
 - ii) consulta regular aos responsáveis e chefias diretas;
 - iii) instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos colaboradores/as em processo de saída voluntária.
- b) Cabe ao Serviço de Recursos Humanos instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3. Compete aos/às colaboradores/as da ALC

- a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;
- b) Adotar um comportamento de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os seus representantes, superiores hierárquicos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utentes, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;
- c) Agir de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, quer as situações presenciadas quer as que tomem conhecimento;
- d) Participar, por escrito, a prática de assédio ao Órgão de Administração e/ou às entidades externas competentes;
- e) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Artigo 6

Formalização das denúncias

1. A denúncia ou participação deverá ser apresentada por escrito à Direção da ALC, através do formulário em anexo, através do endereço eletrónico direcao@livingcare.pt, procurando identificar as circunstâncias de facto, tempo e modo em que ocorreu a prática do assédio, para que se promova eventual processo prévio de inquérito e/ou eventual denúncia junto dos órgãos de polícia criminal, sendo para o efeito assegurado o apoio jurídico por parte da ALC.

2. As denúncias ou participações serão tratadas de forma confidencial, imparcial, célere e com a salvaguarda do princípio da inocência devendo ser garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas, até à dedução da acusação.
3. No prazo máximo de 15 dias úteis a Direção, obriga-se a informar o/a colaborador/a dos procedimentos subsequentes.

Artigo 7

Sanções

1. Os/as colaboradores/as envolvidos em comportamento proibido pela política de tolerância zero referida na cláusula 2ª, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
2. A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos fornecedores ou utentes da ALC resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.
3. A reincidência em comportamentos abusivos por parte do/a colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
4. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
5. Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a ALC prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

Artigo 8º

Disposições finais

1. É da responsabilidade da Direção da ALC, proceder à aprovação deste documento e garantir a sua adequação dentro da ALC.
2. O presente Código de Conduta, entra em vigor após a sua aprovação pela Direção.
3. O presente Código pode ser alvo de alterações, sempre que normas legais em vigor assim, o determinem, ou caso o desajustamento do mesmo se imponha.

Formulário de Participação de Assédio

Na qualidade de participante, indique se é:

- Queixoso/a
- Terceiro/a

Dados do/a Queixoso/a

Nome

Morada

Código postal

Cidade

Email

Género do/a Queixoso/a

- Feminino
- Masculino
- Masculino e Feminino
- Não declarado

Tipo de assédio

- Ambos
- Assédio Sexual
- Assédio Moral
- Não declarado

Dados do(s)/a(s) infratore(es)/a(s)

Género do(s)/a(s) infratore(es)/a(s)

- Feminino
- Masculino
- Masculino e Feminino
- Não declarado

Nome

NIF

Contacto

Email

Dados da entidade pública empregadora do(s)/a(s) infratore(es)/a(s)

Designação

Descrição da Participação

Para os devidos efeitos declaro, que autorizo e dou o meu consentimento para o tratamento e a guarda dos meus dados pessoais para efeitos do exercício das atribuições cometidas à ALC pelo artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, conjugado com o artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho, no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio em contexto laboral, bem como a transmissão dos referidos dados aos serviços inspetivos da ALC ou a outras entidades públicas, para o mesmo efeito.