

Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos do ISLA – Instituto Superior de Leiria, Sociedade Unipessoal, Lda., e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho e, por outro lado, cumprir o disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

- Princípios gerais de conduta

Os colaboradores do ISLA - Leiria, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos, adotando condutas baseadas na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

O ISLA - Leiria incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho:

“Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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.

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”

O assédio constitui uma expressão de comportamentos indesejáveis e/ ou inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos, sendo percebidos como uma prática de perseguição ou maus-tratos, designadamente por causa de ascendência, sexo, nacionalidade, património genético, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, deficiência, doença e capacidade de trabalho reduzida e pode assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador/a, afetando a sua saúde

e/ou que se traduz num ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pretendem levar a vítima a um determinado comportamento ou ao seu afastamento/marginalização.

O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, todavia, se considerados no seu conjunto, são aptos a criar no/a trabalhador/a um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do/a trabalhador/a.

O assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo *ciberbullying*;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que

são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores. Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g., mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

- Procedimento em caso de alegação de assédio em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes

1. Princípios Específicos:

- a) O interesse de todas as partes em agir com a discricção necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- b) A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- c) As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de segredo e celeridade;
- d) Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- e) As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- f) Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e
- g) Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

2. Abordagem preliminar

- a) Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.
- b) Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todo o formalismo inerente ao procedimento disciplinar.
- c) Por vezes, as pessoas não reconhecem que o seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o sucedido e até à cessação do comportamento.
- d) Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou de outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, de outro colaborador da organização.
- e) Na sequência dessa abordagem, a entidade empregadora deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para:
 - 1. eliminar comportamentos,
 - 2. evitar danos.
- f) O empregador, como pessoa responsável pelo bem-estar dos trabalhadores, decide as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.

3. Procedimento formal

- a) Em caso de alegação de assédio é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

1. O/a trabalhador/a deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, composta uma descrição precisa dos factos constitutivos do trabalho de violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido ao empregador para tomar as medidas apropriadas para pôr fim aos comportamentos, seja através de e-mail, seja através de contacto pessoal, cabendo ao ISLA - Leiria receber todas as queixas de assédio no trabalho;
 2. O ISLA - Leiria efetua a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
 3. O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos.
 4. O ISLA - Leiria elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes e propondo a quem detiver poder disciplinar a tomada da decisão final;
 5. O ISLA - Leiria, com o acordo do detentor do poder disciplinar, deve recomendar ao ISLA - Leiria a adoção de medidas de carácter preventivo.
 6. O procedimento interno deve ser adequado, tendo em conta a gravidade dos atos a que o trabalhador foi submetido.
- b) De realçar, que não podendo a entidade empregadora (ou o seu representante) praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, incumbe-lhe ainda provar que a diferença de tratamento em relação a trabalhador/a não assenta em qualquer fator de discriminação. Com efeito, o legislador, para além de proibir qualquer prática discriminatória, estabelece a inversão da regra geral do ónus da prova, tal como prevista no artigo 342.º do Código Civil, como garantia acrescida do/a trabalhador/a que alega tratamento diferenciado. É ainda de referir que o legislador caracteriza como inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.
- c) Em qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na CITE, ACT ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

O Diretor,

