



APPACDM DE MATOSINHOS

Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

Rua Dr. Leonardo Coimbra * 4465-189 S. M. Infesta
Telef.: 229012467 / 92 * Fax: 229023277
appacdm.direcao@appacdm.mail.pt
Contribuinte Nº504 646 800

CÓDIGO DE ÉTICA E BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

O presente Código de Ética e Boa Conduta visa, por um lado, acautelar os imperativos legais vertidos sob a alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código de Trabalho, mas também criar um guia orientador para os Órgãos Diretivos e Trabalhadores de APPACDM de MATOSINHOS, de forma a que situações enquadráveis na definição de Assédio no Trabalho possam não só ser identificadas, prevenidas e geridas, mas também que obtenham solução da forma mais célere e adequada possível.

1. OS VALORES E A CONDUTA

A Missão, Princípios e Valores de APPACDM de MATOSINHOS constituem elementos essenciais para o bom funcionamento da empresa, assim como para um ambiente de trabalho que se exige digno, saudável e agradável para os seus Trabalhadores e Quadros Diretivos.

O presente Código de Ética e Boa Conduta pretende consagrar as linhas orientadoras para que Todos possamos prevenir e combater o Assédio no local de trabalho. As normas aqui vertidas devem ser totalmente compreendidas e aplicadas por todos os Trabalhadores e Quadros Diretivos, onde quer que os mesmos prestem a sua atividade e qualquer que seja a sua posição hierárquica.

Quaisquer práticas de Assédio não serão, por isso, admissíveis ou toleradas.



APPACDM DE MATOSINHOS

Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

Rua Dr. Leonardo Coimbra * 4465-189 S. M. Infesta
Telef.: 229012467 / 92 * Fax: 229023277
appacdm.direcao@appacdm.mail.pt
Contribuinte Nº504 646 800

2. O ASSÉDIO NO TRABALHO

2.1. Definição Legal

Nos termos do artigo 29.º, número 2 do Código de Trabalho, Assédio é compreendido como *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 objectivo 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.*

Acrescenta ainda o artigo 29.º, número 3 do Código de Trabalho, que *constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.*

2.2. Proibição

É expressamente proibida a prática de qualquer forma de Assédio, nos termos legalmente previstos.

3. PREVENÇÃO: A IDENTIFICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

O Assédio configura uma expressão comportamental inaceitável e suscetível de constranger e limitar os direitos, liberdades e garantias da Pessoa Humana. A sua prática pode assumir diversas formas e ser enquadrada em variadas situações.

Em ambiente laboral, o Assédio verificar-se-á sempre que:

- a) Um qualquer Trabalhador ou Quadro Diretivo de APPACDM de MATOSINHOS for repetidamente intimidado, ameaçado, humilhado ou constrangido em circunstâncias que se relacionem com o Trabalho.



APPACDM DE MATOSINHOS

Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

Rua Dr. Leonardo Coimbra * 4465-189 S. M. Infesta
Telef.: 229012467 / 92 * Fax: 229023277
appacdm.direcao@appacdm.mail.pt
Contribuinte N°504 646 800

- b) Um Trabalhador ou Quadro Diretivo de APPACDM de MATOSINHOS atue perante colega de Trabalho com o propósito ou efeito de violar a sua dignidade, afetando a saúde deste e criando um ambiente de trabalho hostil.

3.1. Casuística

O Assédio no local de trabalho inclui, entre outros, os seguintes comportamentos:

- *Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante para com outros Trabalhadores ou Quadros Diretivos.*
- *Segmentação de um indivíduo através de comportamentos diferenciados.*
- *Impedimento do desempenho de atividade.*
- *Sabotagem da atividade desenvolvida/trabalho.*
- *Esvaziamento de funções do Trabalhador ou atribuição de tarefas para as quais não tem competência, com o propósito de o humilhar.*
- *Críticas injustificadas.*
- *Difusão de rumores discriminatórios.*
- *Desvalorização pública do trabalho desenvolvido pelo Trabalhador.*
- *Exibição de imagens ofensivas, em formato físico ou eletrónico, com o objetivo de constranger o Trabalhador ou Quadro Diretivo.*
- *Cyberbullying.*
- *Criação de um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador para o Trabalhador ou Quadro Diretivo.*
- *Comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo de perturbar ou constranger o Trabalhador ou Quadro Diretivo.*

3.2. Exceções

O Assédio no local de Trabalho não representa, nem pretende por qualquer



APPACDM DE MATOSINHOS

Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

Rua Dr. Leonardo Coimbra * 4465-189 S. M. Infesta
Telef.: 229012467 / 92 * Fax: 229023277
appacdm.direcao@appacdm.mail.pt
Contribuinte N°504 646 800

forma impedir, que APPACDM de MATOSINHOS possa disciplinar os Trabalhadores ou gerir o seu trabalho da forma mais adequada à prossecução da sua atividade.

No entanto, o exercício de funções de coordenação ou chefia deve ser desenvolvido com absoluto respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa e o respeito entre colegas de trabalho.

No exercício das suas funções, os Trabalhadores devem agir, em relação aos respetivos Quadros Diretivos, com Lealdade, Espírito de Equipa e Respeito. O mesmo se exigindo da parte dos Quadros Diretivos para com os Trabalhadores.

Deste modo, o Assédio não inclui, por exemplo, os seguintes comportamentos:

- *Gestão de Desempenho.*
- *Pressão decorrente do exercício das funções respetivas.*
- *Exercício de autoridade ou poder disciplinar.*
- *Decisões Operacionais.*
- *Mudanças no local de trabalho.*
- *Desentendimentos isolados.*
- *Elogios isolados, desde que não suscetíveis de ofensa à dignidade.*

4. REAÇÃO: PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSÉDIO

4.1. Denúncia e formalidades subsequentes

O Trabalhador ou Quadro Diretivo que for alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como o Trabalhador que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, imediatamente ou no mais curto espaço de tempo possível, a competente **Participação**.



APPACDM DE MATOSINHOS

Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

Rua Dr. Leonardo Coimbra * 4465-189 S. M. Infesta
Telef.: 229012467 / 92 * Fax: 229023277
appacdm.direcao@appacdm.mail.pt
Contribuinte Nº504 646 800

A Participação, para além de célere, deve ser realizada de forma discreta, com o objetivo de proteger as Partes envolvidas. Deve igualmente ser evitada a propagação de informação a quem à mesma seja completamente alheio.

A Participação deve, preferencialmente, ser reduzida a escrito, sendo devidamente fundamentada e conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- *Identificação do Trabalhador ou Quadro Diretivo alvo do alegado Assédio;*
- *Identificação do Trabalhador ou Quadro Diretivo praticante do Alegado Assédio;*
- *Local e data dos factos ocorridos;*
- *Descrição dos factos imputados ao Trabalhador ou Quadro Diretivo praticante do alegado Assédio, da forma mais exaustiva e clara possível;*
- *Nome de testemunhas ou elementos que possam comprovar os factos relatados.*

A Participação deve ser feita, entregue ou endereçada à Gerência da empresa, que diligenciará pela averiguação célere e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor.

Após a receção da Participação, será instruído o necessário e adequado **Procedimento de Averiguações**. As Averiguações serão conduzidas pelo Advogado da empresa, Sr. Dr Nuno Pacheco Magalhães, garantindo-se, desde já, a privacidade, confidencialidade e proteção das Partes envolvidas e dos procedimentos encetados, na exata medida do que seja assegurável.

Após o término da Fase de Averiguações, o instrutor formulará um **Relatório** onde apresenta as conclusões. O Relatório deverá conter os factos apurados e o seu enquadramento jurídico, detalhando circunstâncias agravantes ou atenuantes e propondo uma sanção a ser aplicada pela Entidade Empregadora.



APPACDM DE MATOSINHOS
Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

Rua Dr. Leonardo Coimbra * 4465-189 S. M. Infesta
Telef.: 229012467 / 92 * Fax: 229023277
appacdm.direcao@appacdm.mail.pt
Contribuinte N°504 646 800



O instrutor, assim como a Gerência, poderão, em todo o caso, recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo que recaiam sobre a Vítima de Assédio ou sobre o Assediante.

4.2. Consequências

Sempre que houver Participação de alegadas situações de Assédio no trabalho, será instaurado procedimento disciplinar e, provando-se a prática de Assédio, o assediante será ser punido disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal legalmente prevista.

O denunciante da prática de Assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por Assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

A prestação de acusações ou informações falsas poderão, também, dar lugar a processo disciplinar.

5. ABORDAGEM INFORMAL

Poderá ser de equacionar, à margem do Processo Formal estipulado em 4., uma abordagem informal para situações cuja gravidade o justifique e permita.

~~Caso o Trabalhador ou Quadro Diretivo o entenda suficiente~~, assim o solicitando ao seu Superior Hierárquico, a outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, até, ao Advogado, poderá ser realizada uma tentativa de abordagem frontal e direta, recriminando o comportamento dos envolvidos e chegando a um entendimento sobre a reprovação de tais comportamentos em APPACDM de MATOSINHOS



APPACDM DE MATOSINHOS

Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

Rua Dr. Leonardo Coimbra * 4465-189 S. M. Infesta
Telef.: 229012467 / 92 * Fax: 229023277
appacdm.direcao@appacdm.mail.pt
Contribuinte N°504 646 800

Tal abordagem deverá ver-se concluída quando assumido, pelo interveniente participado, que a sua conduta – não sendo disciplinarmente sancionada – não foi adequada, sendo mesmo rejeitada pelo interveniente participante, devendo por tal (com o comprometimento daquele) ver-se cessada .

6. CONTACTOS ÚTEIS

- Direcção da Associação com o seguinte endereço electrónico appacdm.direcao@appacdm.mail.pt e n.º de telefone 229012467/92.
- Autoridade para as Condições do Trabalho de Porto, sita na Avenida da Boavista, n.º 1311, Porto, telefone 707228448.

7. DIVULGAÇÃO

A divulgação do presente Código de Ética e Boa Conduta é assegurado pela afixação afixação nas respetivas unidades bem como envio a todos os trabalhadores por meio de correio electrónico.

8. REVISÃO DO CÓDIGO

O presente Código pode ser revisto/atualizado a todo o tempo e em função de necessidades específicas, dando-se disso conhecimento aos Trabalhadores.

A Direção