

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

Edugep, Conceção, Desenvolvimento e Gestão de Projetos de Natureza Educacional, Social e Cultural, Lda. (de ora avante designada por EDUGEP), dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de Outubro) adotou o presente “Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos/as os/as que exercem funções na sede da empresa, em Setúbal, através de contrato de trabalho, estágio ou outra.

Cláusula 1.ª

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais na Edugep.

Cláusula 2.ª

1. É proibida a prática de assédio.
2. 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.
3. 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.
4. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.
5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, mais se informa que não são toleradas quaisquer práticas contra trabalhador/a, candidato/a a emprego, prestador/a de serviços, utente, aluno/a, estagiário/a ou formando/a, que ponham em causa os seus direitos de igualdade de oportunidades e de tratamento, não podendo ninguém ser discriminado, privilegiado, beneficiado, prejudicado, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 3.ª

A EDUGEP Tem uma política de “tolerância zero” ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores/as, voluntários/as, clientes, fornecedores/as e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 4.ª

1. O/A trabalhador/a que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos da EDUGEP, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

2. O/A denunciante e os/as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele/a a quem o assédio é imputado.

Cláusula 5.ª

1. A EDUGEP divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos/das seus/suas trabalhadores/as, estagiários/as, prestadores/as de serviços, clientes, fornecedores/as e utentes mediante a divulgação no site.
2. Cabe à Direção da EDUGEP a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
3. As formas que a EDUGEP pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:
 - a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio.
 - b) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.
 - c) Consulta regular aos coordenadores/as de cada área.
4. A EDUGEP deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 6.ª

Após aprovação em 05 de abril de 2018, o presente Código entra imediatamente em vigor.

A DIREÇÃO

(assinatura e carimbo)

contactos úteis:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Sítio Eletrónico: <https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/>
E-mail: geral@cite.pt

Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
300 069 300
www.act.gov.pt