



APPACDM DE BRAGA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PAIS E AMIGOS DO CIDADÃO DEFICIENTE MENTAL

Sede: Serviços Administrativos e Financeiros

Assoc. de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
Ang

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

Preâmbulo

APPACDM de Braga – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental, vem dar cumprimento ao previsto na Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto (rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 28/2017 de 2 de Outubro), pelo que adopta o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

O presente Código de Boa Conduta visa ser uma base orientadora para todos os funcionários da empresa, que se encontrem em regime de contrato de trabalho, prestação de serviços, estágio ou outra situação profissional, desde que conexas à entidade empregadora.

Cláusula 1.ª – Aprovação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho define linhas orientadoras em relação à conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou actividades profissionais na **APPACDM de Braga – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental**.

Cláusula 2.ª – Proibição de todas as formas de assédio

1. A prática de assédio é proibida.
2. Considera-se assédio o “comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor 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, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, nos termos e para os efeitos do artigo 29.º, nº 2 do Código do Trabalho.
3. Considera-se 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”, nos termos e para os efeitos do artigo 29.º, do nº 3 do Código do Trabalho.
4. O assédio pressupõe a existência de comportamentos reiterados e intencionais que visam atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física.



APPACDM DE BRAGA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PAIS E AMIGOS DO CIDADÃO DEFICIENTE MENTAL

Sede: Serviços Administrativos e Financeiros

Ass. do Marchão

5. Ainda que não se encontre limitado, o assédio pode consubstanciar-se em:
 - a. Desvalorização do trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
 - b. Promoção do isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - c. Ridicularização de características físicas ou psicológicas;
 - d. Comportamentos degradantes, ofensivos, insultuosos, intimidantes ou humilhantes;
 - e. Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - f. Não atribuição sistemática de quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva.

Cláusula 3.ª – Política da empresa quanto ao assédio

1. Os colaboradores da **APPACDM de Braga – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental**, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à Associação, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.
2. A **APPACDM de Braga – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental** 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.
3. O assédio constitui uma expressão de comportamentos indesejáveis e/ou inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos, sendo percebidos como 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.
4. 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.
5. O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, no entanto 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).



APPACDM DE BRAGA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PAIS E AMIGOS DO CIDADÃO DEFICIENTE MENTAL

Sede: Serviços Administrativos e Financeiros

Assédio Moral
Auly

6. A APPACDM de Braga – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental tem uma política de tolerância zero ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores, voluntários, clientes, fornecedores e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 4.ª - Procedimentos

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 apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, o mais detalhadamente possível, composta por uma descrição precisa dos factos constitutivos do trabalhador 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 colocar um termo aos comportamentos.
2. A queixa deverá ser dirigida ao departamento dos Recursos Humanos, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.
3. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos do 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 quem o assédio é imputado.
4. Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo.
5. A Associação deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
6. O departamento de Recursos Humanos elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e o seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes e propondo à Direção a tomada da decisão final.
7. Todo o procedimento deve ser acompanhado pela área jurídica, devendo esta recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo.
8. Em qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na CITE, ACT ou na entidade competente para recepção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.



APPACDM DE BRAGA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PAIS E AMIGOS DO CIDADÃO DEFICIENTE MENTAL

Sede: Serviços Administrativos e Financeiros

Ass. 20 Machado
Aus

Cláusula 5.ª – Reparação de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio

1. Cabe ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.
2. Cabe à Segurança Social a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior, nos termos legalmente previstos, ficando esta subrogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Cláusula 6.ª - Divulgação e medidas a tomar

1. O APPACDM de Braga – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, junto dos seus trabalhadores, voluntários e utentes mediante a afixação do presente Código em locais visíveis na empresa.
2. Cabe ao Departamento dos Recursos Humanos e ao Departamento de Qualidade 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 Associação 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 e averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.
 - b. Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas.
 - c. Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

Cláusula 7.ª – Dúvidas respeitantes ao Código de Boa Conduta

Em caso de dúvidas quanto ao Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o/a trabalhador(a) deverá contactar com o Departamento Jurídico da empresa.



APPACDM DE BRAGA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE PAIS E AMIGOS DO CIDADÃO DEFICIENTE MENTAL

Sede: Serviços Administrativos e Financeiros

Cláusula 8.ª – Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua divulgação.

Braga, 03 de outubro de 2022.

Pela Direção.

Contactos Úteis:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares,

Olaias, 1900-064 Lisboa

Telefone para: 215 954 000

E-mail: geral@cite.pt

Linha Verde: 800 204 684

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Telefone: 300 069 300

www.act.gov.pt

Tribunais

www.citius.mj.pt