

CENTRO BALMAR-FUNDAÇÃO DE BENEFICÊNCIA E CULTURA

NIPC: 501607935

Sede: Rua do Campo Nº 1, Marmeleira, 3450-095 Mortágua, freguesia da Marmeleira, concelho de Mortágua, distrito de Viseu.

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

Aprovado em Reunião do Conselho de Administração de 24/3/2024

Enquadramento:

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado, procedendo a alterações ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Nesta conformidade, o Centro Balmar – Fundação de Beneficência e Cultura (CENTRO BALMAR), como entidade empregadora deve adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, de acordo com a alínea k) do n.º 1, do art.º 127º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e demais legislação vigente, impondo-se-lhe a instauração de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Com a aprovação do presente Código de Boa Conduta dá-se assim cumprimento não só a este imperativo legal, mas sobretudo ao compromisso, assumido pelo CENTRO BALMAR, de garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus Colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual.

O CENTRO BALMAR compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

Neste contexto, o Conselho de Administração do CENTRO BALMAR, com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1, do art.º 127º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro adotou o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, o qual se rege pelas seguintes disposições:

1. Objeto e Âmbito:

O presente Código de Conduta constitui-se como um instrumento autorregulador e estabelece a política, as linhas de orientação de conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho dos trabalhadores do CENTRO BALMAR e ainda de todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas instalações do mesmo, incluindo, entre outros, estagiários e pretende dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e

comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho e aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e aos titulares dos Órgãos Sociais, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

2. Compromisso:

O CENTRO BALMAR, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização;

A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

3. Princípios:

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores do CENTRO BALMAR devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, no respeito pelos princípios de não discriminação, e de combate ao assédio no trabalho;
2. Os Órgãos Sociais, trabalhadores e colaboradores do CENTRO BALMAR não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião;
3. O CENTRO BALMAR assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

4. Responsabilidades:

1. Todos os titulares dos Órgãos Sociais do CENTRO BALMAR são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico.
2. Incumbe aos trabalhadores do CENTRO BALMAR colaborar com os respetivos dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental e reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho.

5. Definições de Assédio:

1. Entende-se por assédio a prática intencional, sistemática e reiterada de um comportamento indesejado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da pessoa visada.
2. O assédio moral consiste em ameaças, ataques verbais ou atitudes físicas de conteúdo agressivo, ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
3. O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

6. Comportamentos Ilícitos:

1. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio moral:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
 - b) Promover o isolamento social;
 - c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d) Fazer ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;

- f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- j) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- o) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados/as;
- p) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- q) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;
- r) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- c) Promover de modo excessivo o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

d) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

7. Denúncias:

1. O trabalhador/a que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho ou por parte de pessoas com quem tem relações profissionais, deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao Diretor Técnico da sua resposta social, ao Presidente do Conselho de Administração;
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar;
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no CENTRO BALMAR são objeto de queixa, a efetuar pelo Presidente do Conselho de Administração, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto das entidades competentes para receber a denúncia.
4. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

8. Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia:

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor(a) ou denunciante;

9. Procedimentos Internos a aplicar:

1. Sempre que o CENTRO BALMAR tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração (nº 2, Art.º 329 do CT).
2. Desta informação deve ser dado conhecimento ao serviço interno de segurança e saúde no trabalho.

10. Proteção da Confidencialidade:

1. É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante, ao denunciado, ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas;
2. É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código;
3. O denunciante e as testemunhas por si indicadas, que comunicaram ou impediram atos de assédio ou pressão abusiva, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou violência no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.

11. Medidas Preventivas:

Cabe ao Conselho de Administração a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores;
- b) Consulta regular aos/ às Diretores(as) Técnicos(as);
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de

confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;

d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares dos Órgãos Sociais;

f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

12. Comunicação de Queixas:

As situações que, nos termos da Lei, possam configurar assédio, poderão ser alvo de queixa junto dos serviço com competência inspetiva na área laboral, a efetuar por qualquer pessoa, para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito, por aquelas entidades.

13. Publicitação e Divulgação:

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do CENTRO BALMAR, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea f) do número 11 do presente Código.

14. Revisão:

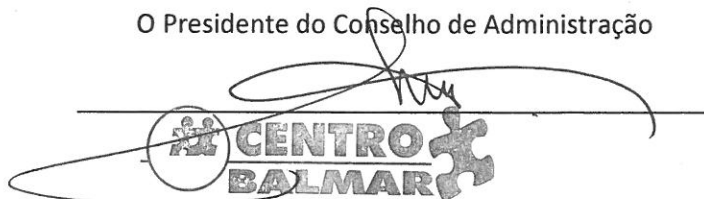
O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

15. Entrada em vigor:

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração e a sua divulgação a todos os colaboradores e será também disponibilizado através do site da Instituição.

Aprovado em Reunião do Conselho de Administração em 27/3/2024

O Presidente do Conselho de Administração

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line. Below the line is a circular stamp. The stamp contains the text "CENTRO BALMAR" in a bold, sans-serif font. To the left of the text is a small icon of two people, and to the right is a small icon of a puzzle piece.