



ASSOCIAÇÃO COGNITÓRIA VASCO DA GAMA

*Nina
T
2009*

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

PREÂMBULO

O presente Código de Conduta pretende constituir, nos termos da Lei em vigor, uma referência para os elementos dos Órgãos Sociais e Colaboradores (Trabalhadores, Estagiários, Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviços) da Associação Cognitória Vasco da Gama (ACVG), contribuindo para que a mesma seja reconhecida como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A ACVG incentiva o respeito e a cooperação entre Órgãos Sociais e todos os Colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno comprometendo-se assim, a defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

O presente Código assume-se como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo-se a sua conformidade com as práticas legais a que a ACVG está sujeita.

ARTIGO 1.º

(ÂMBITO DE APLICAÇÃO)

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os elementos dos Órgãos Sociais, Trabalhadores, Estagiários, Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviços da ACVG os quais participem nas suas atividades de forma permanente ou eventual.

ARTIGO 2.º

(PRINCIPIOS GERAIS)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências os elementos dos Órgãos Sociais, Trabalhadores, Estagiários, Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviços da ACVG devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Associação, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os elementos dos Órgãos Sociais Trabalhadores, Estagiários, Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviços da ACVG não podem adotar comportamentos discriminatórios entre si ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades a Associação, nomeadamente com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.



ASSOCIAÇÃO COGNITÁRIA VASCO DA GAMA

ARTIGO 3.º
(COMPORTAMENTOS ILÍCITOS)

1. Considerando que nos termos do Código do Trabalho em vigor se entende 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”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é realizado;
 - Promover o isolamento social;
 - Ridicularizar de forma direta ou indireta características físicas ou psicológicas;
 - Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - Não atribuição de quaisquer funções profissionais (violação do direito à efetiva ocupação o posto de trabalho);
 - Estabelecer sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos sem se identificar o autor das mesmas;
 - Divulgar sistematicamente rumores e/ou comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
 - Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - Solicitar sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
 - Transferir o(a) trabalhador(a) de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - Falar constantemente aos gritos de forma intimidar as pessoas;
 - Criar sistematicamente situações objetivas de *stress* de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador(a);
 - Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de *Internet* indesejados e de teor sexual;
 - Realizar telefonemas, enviar cartas, *sms* ou *e-mails* indesejados de carácter sexual;
 - Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - 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 insinuada.



Handwritten signature and initials in blue ink.

ASSOCIAÇÃO COGNITÁRIA VASCO DA GAMA

2. O assédio no local de trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos mas, se considerados no seu conjunto, são aptos a criar no(a) trabalhador(a) um desconforto e mal-estar no trabalho capazes de ferir a dignidade profissional, a integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do(a) trabalhador(a), não se encontrando limitado aos comportamentos elencados nas alíneas do número imediatamente precedente.

ARTIGO 4.º (COMPORTAMENTOS LÍCITOS)

O assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que a ACVG, na qualidade de entidade empregadora, discipline ou proceda à gestão dos seus trabalhadores pelo que o assédio no local de trabalho não inclui:

- a. Gestão de desempenho;
- b. Pressão decorrente do exercício de funções;
- c. Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- d. Requisitos ou decisões operacionais;
- e. Um desentendimento ou mal-entendido;
- f. Mudança relacionado com o trabalho;
- g. Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- h. Rudeza, a menos que extrema e repetitiva;
- i. Elogios ocasionais.

ARTIGO 5.º (INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES)

1. Sempre que a Direção da ACVG tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a eu haja lugar.
2. Os elementos dos Órgãos Sociais da ACVG, Trabalhadores, Estagiários, Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviços da ACVG denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

ARTIGO 6.º (REGIME DE PROTEÇÃO À VÍTIMA, AO DENUNCIANTE E ÀS TESTEMUNHAS)

1. Será garantido um regime específico de proteção para a vítima, o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, tratando-as de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.



ASSOCIAÇÃO COGNITÓRIA VASCO DA GAMA

2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
3. É garantida a atribuição de proteção especial à vítima, aos denunciantes e às testemunhas em processos judiciais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.

ARTIGO 7.º

(RESPONSABILIDADE DA INSTITUIÇÃO)

1. Cabe à ACVG 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, designadamente através de:
 - a. Consulta regular aos(às) Trabalhadores(as), com garantias de anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio, bem como 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.
2. A ACVG é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, nos termos do n.º 9 do artigo 283.º do Código do Trabalho.

ARTIGO 8.º

(DENÚNCIAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL)

1. A denúncia de assédio em contexto laboral pode também ser efetuada junto da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos endereços eletrónicos que os respetivos sites disponibilizam para o efeito.
2. A prática de assédio pela ACVG enquanto entidade empregadora, denunciada à ACT, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do(a) trabalhador(a).

ARTIGO 9.º

(DIVULGAÇÃO)

1. O presente Código de Conduta, após aprovação, deverá ser disponibilizado no site da ACVG e divulgado por todos os Órgãos Sociais da ACVG, Trabalhadores, Estagiários, Clientes, Fornecedores e Prestadores de Serviços da ACVG.
2. No processo de admissão de novos trabalhadores deverá constar uma declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.



ASSOCIAÇÃO COGNITÁRIA VASCO DA GAMA

**ARTIGO 10.º
(ENTRADA EM VIGOR)**

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção, devendo ser o mesmo ratificado em sede de Assembleia-Geral.

Aprovado em reunião de Direção da ACVG, em 22 de março de 2018.

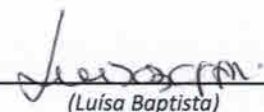
A Direção da ACVG

O Presidente



(Luiz Vilar)

A Secretária-Geral



(Luísa Baptista)

O Tesoureiro



(Silvério de Sousa Mendes)