

Prevenção e combate à prática de assédio no trabalho, incluindo mas não exclusivamente sexual, proibição de discriminação e promoção da igualdade e dos direitos conexos à parentalidade

I - ENQUADRAMENTO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores, outros colaboradores e membros da comunidade científica, incluindo alunos, , assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho e de convivência que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

Adicionalmente, pretende dar conhecimento das regras atinentes à proibição de discriminação e à protecção da parentalidade.

A Instituição EIA – Ensino, Investigação e Administração, SA, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio.

Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio sexual, independentemente da posição do visado, não é aceite pela EIA.

Para os efeitos do presente Código entende-se por:

- a) «Assédio» o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação académica e/ou 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;
- b) «Assédio sexual» o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido na alínea anterior;
- c) «Abuso de poder» o comportamento em que uma pessoa viola deveres inerentes suas às funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa;
- d) «Discriminação» a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação;
- e) «Discriminação directa» sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- f) «Discriminação indirecta», sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros sejam susceptíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

II - ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), alunos e quaisquer pessoas que participem activamente nas actividades da EIA – Ensino, Investigação e Administração, SA (doravante referidos como destinatários). Em particular, todos os trabalhadores e alunos devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios electrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afectá-los no seu local de trabalho, em qualquer local em que exerçam funções ou no seio da comunidade académica.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, os destinatários devem sempre actuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição EIA-Ensino, Investigação e Administração, SA, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 3.º

Comportamentos ilícitos

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica pessoal;
- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- Estabelecer sistematicamente objectivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respectiva categoria profissional;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efectiva do posto de trabalho;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Instituição, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;

- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objectivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos susceptíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens 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 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 directa ou meramente insinuada.

PROCEDIMENTO

Artigo 4.º

Infracções

1. Sempre que a EIA – Ensino, Investigação e Administração constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infractor/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Instituição EIA – Ensino, Investigação e Administração, S.A., será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infracção, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infracções que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contra-ordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 5.º

Regime de protecção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de protecção e de anonimato para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando actuem com dolo, é garantida protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contra-ordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respectiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infracção, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infracções ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.
5. O regime do presente Código de Conduta aplica-se também aos alunos, sejam eles denunciantes ou denunciados, sendo que, demonstrando-se a existência de assédio, o aluno praticante será objecto do competente procedimento disciplinar.

Artigo 6.º

Responsabilidade da Instituição EIA – Ensino, Investigação e Administração S.A.

1. A Instituição EIA – Ensino, Investigação e Administração, S.A., é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria, sem prejuízo do direito de regresso sobre o seu autor.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
3. Caso se demonstre a prática de assédio por parte do corpo docente, a Instituição obriga-se a, após o exercício do contraditório, evitar o contacto directo entre o denunciado e as vítimas e/ou testemunhas.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 7.º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direcção da Instituição EIA – Ensino, Investigação e Administração, S.A. e respectiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Instituição EIA – Ensino, Investigação e Administração, S.A., entidade instituidora da Atlântica – Instituto Universitário.