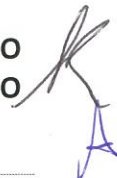


CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



Cláusula Primeira

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” define regras de orientação em matéria de conduta no trabalho relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou de voluntariado na Associação de Paralisia Cerebral - APCL.

Cláusula Segunda

1. É proibida a prática de assédio.
2. No exercício da sua atividade, os colaboradores e voluntários, devem atuar de acordo com os fins da APCL, na prossecução da sua Missão e no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
3. A Direção e os colaboradores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos outros colaboradores ou a terceiros com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política e religião.
4. 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, sendo nos termos do art.º 29.º do Código do Trabalho, expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
 - a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
 - b) Promover o isolamento social de colegas ou de subordinados;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
 - d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, configurando este comportamento uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - f) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de cumprir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
 - g) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;

- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - i) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores;
 - j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
 - l) Transferir o colaborador de setor ou local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - m) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - n) Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar descontrolo na conduta do colaborador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.
5. 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.
6. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.
7. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.

Cláusula Terceira

A APCL tem uma política de “tolerância zero” ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo colaboradores, prestadores de serviços, voluntários, utentes, fornecedores, qualquer que seja o meio utilizado, mesmo que ocorra fora do local de trabalho, comprometendo-se a Direção e os colaboradores a denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Cláusula Quarta

1. O/a colaborador(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, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

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

Cláusula Quinta

1. A APCL divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos seus colaboradores, prestadores de serviços, voluntários, utentes e fornecedores mediante a afixação do presente Código em locais visíveis em todas as Respostas Sociais, assim como divulgação no sítio institucional.
2. A APCL assegura a existência de mecanismos internos de comunicação de situações que possam constituir assédio, observando as normas legais em matéria de confidencialidade, processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes, através do Departamento de Recursos Humanos.
3. A APCL deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula Sexta

A APCL, garante a impossibilidade de dispensa de sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave suscetível de gerar responsabilidade penal nos termos do art.º 29.º n.º 5 do Código do Trabalho.

Cláusula Sétima

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação através da Internet no respetivo sítio institucional e divulgação a todos os colaboradores da APCL.

APCL – Associação de Paralisia Cerebral de Lisboa

Lisboa, 16 de setembro de 2020

Elaborado por: António dos Santos

Data: 15 / 9 / 2021

Aprovado Por: [Assinatura]

Data: 16 / 9 / 2021