

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

A Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento (FLAD),

Considerando a necessidade de promover um ambiente de respeito e segurança no local de trabalho, garantindo a todas as pessoas que desempenham funções na FLAD, seja qual for a natureza do seu vínculo, a proteção contra qualquer forma de assédio no trabalho;

Considerando que todos os comportamentos que conduzam a um ambiente intimidante, hostil ou humilhante no local de trabalho devem ser prevenidos e, se ocorrerem, ser sancionados;

Considerando que todo aquele que for vítima de qualquer forma de assédio no trabalho deve ter mecanismos de reclamação internos céleres, seguros e confidenciais;

Dando cumprimento às disposições aplicáveis do Código do Trabalho, que regula as relações laborais na FLAD,

Adota o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho:

Capítulo I Disposições Introdutórias

Artigo 1º Objeto

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece as regras a observar no desempenho de funções na FLAD, constituindo um instrumento de autorregulação, enquanto expressão de uma política ativa que tem por finalidade divulgar, prevenir, identificar e sancionar comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio laboral.

Artigo 2º Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas que desempenham funções na FLAD, incluindo os membros do Conselho de Administração, os colaboradores com contrato de trabalho definitivo ou a termo, os estagiários e os prestadores de serviços nas instalações da FLAD.

Artigo 3º

Princípios gerais

No desempenho de funções na FLAD as pessoas referidas no Artigo 2.º devem pautar a sua conduta no estrito respeito dos seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação em função da raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política ou religião;
- b) Respeito pelos direitos humanos assentes na dignidade de cada pessoa;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada pessoa;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e positivo;
- e) Tolerância zero em relação a qualquer comportamento de assédio no trabalho.

Artigo 4º

Definição de assédio no trabalho

1. É proibida a prática de qualquer forma de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho se relacionado com este.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente aquele que se baseia em qualquer 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.
3. Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, que afetem a dignidade da mulher ou do homem no trabalho.
4. Constituem assédio moral ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, compreendendo a violência física e/ou psicológica.

Capítulo II

Procedimento interno

Artigo 5.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio no trabalho tem o direito de reportar a situação nos termos do artigo seguinte.

2. Qualquer outra pessoa que testemunhe ou tenha conhecimento de práticas que possam consubstanciar uma situação de assédio no trabalho, pode denunciar a sua ocorrência e deve prestar a devida colaboração em eventuais procedimentos disciplinares, contraordenacionais e/ou criminais.

3. Esta denúncia pode ainda ser, nos termos legais, submetida no endereço de correio eletrónico disponibilizado para o efeito pela Autoridade para as Condições do Trabalho, ou, em caso de responsabilidade penal, apresentada junto das instâncias de investigação criminal competentes.

Artigo 6º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação de situação de assédio deve ser redigida por escrito e endereçada ao Conselho Executivo, ou submetida ao endereço eletrónico da FLAD, **stop@flad.pt**.

2. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

Capítulo III

Regime Sancionatório

Artigo 7º

Procedimento disciplinar

1. O Conselho Executivo ao tomar conhecimento de uma denúncia de assédio no trabalho, e em função de se verificarem ou não indícios suficientes suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos deste Código de Conduta, delibera sobre a instauração de um procedimento disciplinar ou o arquivamento da denúncia.

2. Compete ao Conselho Executivo a nomeação de um relator do procedimento disciplinar.

4. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código que cometam infrações que preencham os respetivos pressupostos legais.

Artigo 8º

Proteção do denunciante e das testemunhas

1. À pessoa que denunciar, assim como às eventuais testemunhas de comportamento que possa constituir situação de assédio no trabalho, é garantida a confidencialidade até à dedução da acusação.
2. Os colaboradores e os membros do Conselho Executivo da FLAD não podem divulgar ou dar a conhecer informações relativas a denúncias de assédio, obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. 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 de processo, judicial ou contraordenacional desencadeado por denúncia assédio, até à decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Capítulo IV

Prevenção do assédio

Artigo 9º

Medidas preventivas

Compete ao Conselho Executivo, ou a quem este delegue essa competência, a implementação de medidas concretas de prevenção do assédio no trabalho, designadamente:

- a) Divulgação deste Código de Conduta a todas as pessoas por ele abrangidas;
- b) Envolver e consultar as pessoas que desempenham funções na FLAD na conceção e adoção de boas práticas para reforçar a prevenção e combate ao assédio no trabalho e, quando se justificar, na revisão deste Código de Conduta;
- c) Verificação de que os mecanismos internos de denúncia cumprem os requisitos legais, em particular, relativamente à confidencialidade da informação e à proteção das vítimas de assédio no trabalho;
- d) No processo de admissão de novos trabalhadores incluir uma cláusula contratual de conhecimento e aceitação das regras deste Código de Conduta.

Capítulo V

Disposições Finais

Artigo 10º

Publicidade

O presente Código de Conduta deve ser comunicado a todas as pessoas que desempenham funções na FLAD e que por ele são abrangidas, e estar disponível no sítio eletrónico da Fundação.

Artigo 11º

Revisão

Por iniciativa própria, ou por solicitação fundamentada de quem está abrangido por este Código de Conduta, pode o Conselho Executivo decidir desencadear um processo de revisão.

Artigo 12º

Entrada em vigor

O presente Código produz efeitos desde a data da sua aprovação pelo Conselho Executivo.