

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

a) ENQUADRAMENTO

Em cumprimento do disposto na alínea k) do nº 1 do artigo 127º do Código de Trabalho, vigoram em todas as Obras da Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia (PPIISD) as seguintes normas especiais que visam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.

O assédio poderá ser definido como qualquer comportamento indesejado (palavra, atitude, entre outros) praticado com algum grau de reiteração, que tem como objetivo afetar a integridade física e/ou psicológica de uma pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e desestabilizador.

Enquanto elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio, poderemos salientar o facto de ser um processo e não um fenómeno/facto isolado, por mais grave que este possa ser, com o objetivo de atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física.

O assédio no local de trabalho (entendido “local de trabalho” como a Obra Doroteia onde cada pessoa exerce a sua função, seja ela remunerada ou não) poderá ser:

- ↳ Sexual: quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal / física revestirem carácter sexual (p. ex.: convites de teor sexual; envio de mensagens de teor sexual; tentativa de contacto físico constrangedor; chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral, em troca de favores sexuais; gestos obscenos);
- ↳ Moral: ataques verbais (de conteúdo ofensivo e/ou humilhante) e/ou atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com o objetivo de diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho (p. ex.: o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e a humilhação pessoal).

O assédio no local de trabalho pode adotar as seguintes configurações:

- Horizontal (realizado por colegas);
- Vertical de sentido descendente (praticado por superior/a hierárquico/a e/ou chefia direta para com subordinado hierárquico/a);
- Vertical de sentido ascendente (cometido por subordinado hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior/a hierárquico/a);
- Por terceiros (efetuado por fornecedores/as, clientes ou utentes).

Estes comportamentos afetam a dignidade da pessoa e são contrários aos valores defendidos e praticados nas Obras da PPIISD pelo que são totalmente proibidos. Todos os membros das Obras devem promover um ambiente de trabalho livre e seguro, não só em relação aos menores e adultos em situação de vulnerabilidade (MAV) mas também em relação aos demais colaboradores da instituição e a todas as pessoas que com elas se relacionem, devendo todas as pessoas ser tratadas com o máximo respeito pela sua integridade e dignidade.

Há, porém, situações que não devem ser confundidas com prática de assédio. Assim, não constituem práticas de assédio moral, designadamente:

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (que podem constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo);
- O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar (v.g. poder de direção, emissão de ordens, avaliação de desempenho, instauração de processo disciplinar);
- A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade.

b) COMPROMISSO

As presentes normas resultam do compromisso da PPIISD de tolerância zero contra qualquer espécie de mau trato ou abuso no contexto das suas Obras.

São expressamente proibidas todas e quaisquer práticas suscetíveis de constituírem assédio moral ou sexual.

Todos os membros das Obras Doroteias são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio.

O compromisso de tolerância zero da Província é expresso pela Direção das Obras nos contratos de trabalho, de prestação de serviços ou de voluntariado, bem como pela criação da figura do Delegado de Proteção e Cuidado para a sua Instituição.

Será aprovado, no prazo de 120 dias, uma estratégia de informação e divulgação do presente Código de Boa Conduta.

Será aprovado, com efeitos a partir do segundo semestre de 2023, um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho. Esta formação deve incluir todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as numa lógica transversal e top-down.

c) ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente código de conduta aplica-se a todas as pessoas que mantenham relações profissionais ou outras com uma Obra, sejam elas remuneradas ou não, de carácter duradouro ou temporário.

Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade de cada Obra pertencente ou ligada à PPIISD, seja a sua atividade corrente, seja situações especiais, seja dentro ou fora do horário de funcionamento, dentro da Obra ou em atividades por si promovidas e organizadas. Aplica-se ainda quer nas relações presenciais, quer nas estabelecidas através de tecnologias de informação e comunicação.

d) DENÚNCIA

Qualquer pessoa que tenha conhecimento (vivido ou assistido) de algum incidente de assédio nas Obras da PPIISD deve comunicá-lo.

A denúncia deve ser feita ao Delegado de Proteção e Cuidado. Na falta de Delegado, deve ser feita à Direção da Obra, a quem compete propor e ativar os mecanismos de resolução de incidentes de assédio. Sempre que a denúncia se relacione com alguma Irmã Doroteia, elemento da Direção da Obra ou com o Delegado, a denúncia deve ser feita diretamente à Coordenadora Provincial, Irmã Maria Lúcia Soares, (escutar-acolher@irmasdoroteias.pt) a quem compete atuar.

As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio terão formação específica.

Os mecanismos de resolução de incidentes de assédio devem garantir:

- O anonimato dos envolvidos;
- A igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos;
- O acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução;
- A não retaliação sobre denunciantes e testemunhas;
- O acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Os denunciantes e as testemunhas por si indicadas não poderão ser sancionadas disciplinarmente, salvo se a denúncia ou declarações forem falsas e efetuadas dolosamente, com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio moral ou sexual até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do contraditório.

A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

e) PROCESSO DE AVERIGUAÇÃO E RESOLUÇÃO

Nos termos do Artigo 127.º/1, i) do Código do Trabalho, a Direção da Obra, tendo conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, deve instaurar procedimento disciplinar ou institucional correspondente.

O processo de averiguação de uma denúncia é conduzido por um instrutor/a a designar pela Direção da Obra ou pela Coordenadora Provincial, consoante o caso, e sempre em função da circunstância concreta.

O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

A prática de atos constitutivos de assédio moral e sexual, bem como a denúncia com má-fé, sem embargo da responsabilidade civil, criminal e contraordenacional a que der origem, constituem infração disciplinar sancionada nos termos previstos no Código de Trabalho ou outra ação institucional competente. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação é circunstância agravante.

Para efeitos do presente código de conduta, uma suspeita ou denúncia de abuso constitui uma ocorrência interna.

A Obra aplicará as sanções disciplinares e institucionais que se revelarem adequadas e proporcionais, nos termos dos normativos em vigor. A Coordenadora Provincial tomará as decisões que se revelarem adequadas e proporcionais, nos casos que forem da sua competência.

A Obra pode apoiar os/as trabalhadores/as ou colaboradores/ as que tiverem sido vítimas de assédio no recurso à justiça civil e/ou criminal.

18.04.2023