



RESPOSTA SOCIAL:	CAO
SERVIÇO:	Pessoal -A

COMUNICAÇÃO INTERNA

DE: DIRECÇÃO	COMUNICAÇÃO INTERNA Nº: 25/2019
PARA: COLABORADORES	C/c:

ASSUNTO: CÓDIGO DE CONDUTA – PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

No cumprimento do disposto na nova redacção da alínea k) do artigo 127º do Código do Trabalho, que estabelece que o empregador deve “Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”, divulgamos o Código de Conduta da CRINABEL, aprovado em Reunião de Direcção de 26/06/19.

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, e servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

A CRINABEL – Cooperativa de Solidariedade Social e de Ens. Especial, CRL, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. 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.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º - Destinatários e âmbito de aplicação

1. Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), e quaisquer pessoas que participem activamente nas actividades da CRINABEL.
2. Em particular, todos os trabalhadores da CRINABEL 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 ou em qualquer local em que exerçam funções.

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 CRINABEL, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

RESPOSTA SOCIAL:	CAO
SERVIÇO:	Pessoal

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.

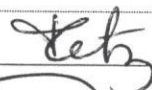
Artigo 3.º - Comportamentos ilícitos



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

RESPOSTA SOCIAL:	CAO
SERVIÇO:	Pessoal

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.

DATA:	26/9/2019
ASSINATURA:	



Vasco Medeiros
