

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

Preâmbulo

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir nos termos da Lei 73/2017 de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores e colaboradores do Sindicato dos Bancários do Centro (S.B.C.), contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Neste contexto, o S.B.C. compromete-se a defender os valores de não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código de Conduta o instrumento privilegiado na resolução das questões éticas, o qual se rege pelas seguintes disposições:

Artigo 1.º

Compromisso e responsabilidades

- O assédio prejudica as relações laborais e as condições dignas de trabalho, são contrários aos fins e princípios prosseguidos pelo S.B.C., não sendo tolerados na organização, merecendo censura disciplinar.
- 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 objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, de forma reiterada e repetitiva.
- Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
- O S.B.C., os membros dos seus órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, devendo atuar em respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito do código de conduta

- O presente código de conduta aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o S.B.C. ou participem em atividade por si promovidas, mesmo que temporárias.
- Aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as do S.B.C.

- Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade do S.B.C. quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sua sede, delegações ou mesmo viagens e atividades por si promovidas.

- Aplica-se às relações no âmbito da atividade do S.B.C. quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 3.º

Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços.

Artigo 4.º

Comportamentos ilícitos

- Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;

- Promover o isolamento social;

- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;

- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;

- Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;

- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos 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 do S.B.C., sendo no entanto 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 objetivas de *stress* que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
- Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis 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 direta ou meramente insinuada.

Artigo 5.º

Denúncia e regime de proteção

- Qualquer pessoa abrangida pelo presente código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve denunciar os factos ao órgão com competência disciplinar, quer tenha sido alvo ou apenas testemunha do mesmo.
- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pelo S.B.C. relativamente a tentativas de retaliação.
- A retaliação é uma violação grave da política definida pelo presente Código de Conduta e como o próprio assédio ou discriminação, está igualmente sujeita a ação disciplinar.
- 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 assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 6.º

Averiguação e resolução

- O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido pelos membros do órgão com competência disciplinar do S.B.C., podendo ser assessorados por pessoa especializada na área da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral.
- O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- Os membros dos órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as do S.B.C. devem prestar a devida colaboração ao processo de averiguação e resolução.

Artigo 7.º

Sanções

- Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos fornecedores do S.B.C. resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a, pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação, agrava as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, o S.B.C. prestará total apoio jurídico e técnico ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo.

Artigo 8.º

Pilares da política de tolerância zero

A política de tolerância zero orienta-se pela atuação a três níveis de prevenção: primária, secundária e terciária.

Atuação ao nível da prevenção primária:

- A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.
- A política de tolerância zero implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no

trabalho e igualdade de género no trabalho, a qual deve incluir todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as.

Atuação ao nível da prevenção secundária:

- A política de tolerância zero garante um sistema e mecanismo de denúncia e de resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho.
- As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio devem ter formação específica na área.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o anonimato dos envolvidos.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos e acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a não retaliação sobre denunciante e testemunhas.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Atuação ao nível da prevenção terciária:

- Sem prejuízo do já definido no âmbito do presente código de conduta, a política de tolerância zero definirá de forma clara e explícita o quadro sancionatório interno e a sua forma e âmbito de aplicação.
- Para além das sanções internas, a política de tolerância zero deverá ter em consideração o quadro estatutário e legal aplicável, e deve prever o apoio aos/às trabalhadores/as ou colaboradores/as assediados/as no recurso à justiça.

Artigo 9.º

Entrada em vigor e publicitação

- O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do S.B.C., devendo ser divulgado a todos os membros dos órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as e bem assim disponibilizado no sítio da internet.