

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

PREÂMBULO

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir nos termos da Lei 73/2017 de 16 de Agosto, urna referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e colaboradores do CENTRO DE EDUCAÇÃO INTEGRAL, colégio privado fundado em 1988, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A Instituição, compromete-se assim, a defender os valores de não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1º

Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais e diretivos, Colaboradores permanentes ou eventuais, alunos da Instituição e outras pessoas que participem nas suas atividades.

Artigo 2º

Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Órgãos e os Colaboradores da Instituição devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da Instituição, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os Órgãos Sociais, diretivos e os Colaboradores da Instituição não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais Colaboradores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, políticas, religião ou crença.

Artigo 3º

Comportamentos ilícitos

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente 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”, são expressamente proibidos comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho.

Artigo 4º

Infração disciplinar e sanções

1. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra ordenacional ou criminal a que haja lugar;
2. A Direção e os Colaboradores da Instituição denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

Artigo 5º

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;
4. Os colaboradores da Instituição que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 6º

Publicidade da decisão

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 7º

Responsabilidade do empregador

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

Artigo 8º

Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral;
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

Divulgação, compromisso e aplicação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os Colaboradores;
2. O presente Código de Conduta será disponibilizado no sítio de internet da Instituição, acessível a todos os colaboradores e outros eventuais interessados.

Outubro de 2017

A Direção

Centro de Educação Integral

Joaquim Valente



CENTRO DE EDUCAÇÃO INTEGRAL, S.A.