

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

PREÂMBULO

Nos termos das disposições legais vigentes, a Fundação Sophia deve adoptar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Tal obrigação, porém, mais não representa para a Fundação Sophia do que a expressão do dever ético predeterminante do compromisso inicial de respeito pela dignidade humana que lhe é matricial, pelo que assume relevância extrema a criação de um instrumento que operacionalize a gestão da ética institucional no plano específico da prevenção e combate ao assédio no trabalho, instrumento esse que, aliás, encontra plena complementaridade quer na existência de canal de denúncia interna, quer no plano de prevenção de riscos e no programa de formação.

Assim, é aprovado o presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** que prevê um conjunto de medidas com o objectivo de normatizar comportamentos na prevenção e no combate a qualquer prática de assédio em contexto laboral, o qual se aplica e vincula todos os Colaboradores, sejam trabalhadores ou prestadores de serviço, estagiários, voluntários ou membros dos órgãos sociais da Fundação Sophia, doravante, abreviadamente Fundação.

ARTIGO 1.º

ÂMBITO

O presente código constitui um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual no âmbito da Fundação, estabelecendo as regras orientadoras da conduta

profissional dos Colaboradores e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho.

ARTIGO 2.º

PRINCÍPIO GERAL

A Fundação promove uma política proactiva de gestão da igualdade de oportunidades e orienta os seus esforços para a consciencialização da intolerabilidade de quaisquer comportamentos que configurem situações de discriminação em razão da raça, sexo, idade, religião, credo, cultura, condição socioeconómica ou qualquer outra circunstância pessoal ou familiar, rejeitando, de igual modo, qualquer pressão, acção ou perseguição de carácter moral ou sexual, ou, de uma forma geral, contrária à lei, sobre qualquer dos membros da comunidade institucional, nomeadamente, sobre os seus Colaboradores.

ARTIGO 3.º

PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO

É proibida a prática de assédio, em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

ARTIGO 4.º

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

1. Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado que se baseie em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho, estágio ou formação profissional, com o objectivo final, ilícito ou eticamente reprovável, nomeadamente, de perturbar ou constranger a pessoa, atingir a sua dignidade, deteriorar a respectiva integridade moral e física, aproveitar a sua debilidade ou fragilidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Revestem indiciariamente o carácter de assédio moral, entre outros, os seguintes comportamentos, desde que adoptados de forma sistemática:

- a) O estabelecimento de metas, objectivos e prazos para execução de tarefas impossíveis de atingir;
- b) A atribuição de funções estranhas ou desadequadas à actividade contratada;
- c) A obstaculização injustificada da prestação efectiva de trabalho;
- d) A apropriação de ideias, propostas, projectos e trabalhos alheios;
- e) O ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante e qualquer prática que vise o desprezo e a humilhação de terceiros com vista a forçar o seu isolamento;
- f) A sonegação de informações necessárias ao correcto desempenho profissional;
- g) A referência depreciativa a características pessoais, designadamente, respeitantes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, bem como a deficiências físicas;
- h) A violação da reserva da intimidade de outrem.

ARTIGO 5.º

CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL

1. Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Revestem indiciariamente o carácter de assédio sexual, entre outros, os seguintes comportamentos:
 - a) A repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) O envio, repetido e indesejado, de desenhos, fotografias ou imagens de teor sexual, bem como a realização de comunicações com idêntico teor, seja qual for o meio utilizado;
 - c) O contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo, e as

abordagens físicas desnecessárias;

- d) A formulação de convites ou pedidos de favores sexuais com promessa, mesmo que insinuada, de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional.

ARTIGO 6.º

REGIME SANCIONATÓRIO E INDEMNIZATÓRIO

1. A prática de qualquer conduta susceptível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, constitui uma infracção grave, passível de sanção disciplinar de despedimento por facto imputável ao trabalhador ou de resolução com justa causa de contrato de prestação de serviço, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que possa dar lugar.
2. A denúncia de má fé constitui igualmente infracção disciplinar grave, sendo, contudo, que, a menos que actuem com dolo, o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
3. A Fundação deve accionar os legais mecanismos disciplinares sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
4. O procedimento disciplinar, aí incluído o inquérito prévio que haja de realizar-se, tem tramitação urgente.
5. A prática de assédio, em qualquer das suas modalidades, confere à vítima o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.
6. A Fundação assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.

ARTIGO 7.º

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Com vista à prevenção e combate ao assédio, a Fundação promove a criação de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor nos seus serviços e equipamentos que valorize a sã convivência, a igualdade e o respeito pela dignidade humana, para o que, nomeadamente:

- a) Procede à divulgação deste código e fomenta estratégias de informação e de divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho;
- b) Concebe e realiza um plano específico de formação aos seus Colaboradores por forma a garantir formas de inter-relacionamento pautado pelo respeito mútuo, lealdade, cooperação e honestidade;
- c) Promove a avaliação de riscos em todos os seus serviços e equipamentos, a fim de identificar os de natureza psicossocial relacionados com eventuais práticas de assédio;
- d) Garante um sistema e mecanismos de denúncia e de resolução de incidentes de assédio no trabalho que preserve o anonimato e proteja de retaliação denunciantes e testemunhas;
- e) Acompanha e apoia os Colaboradores assediados nos procedimentos judiciais que intentem, caso tal seja solicitado.

ARTIGO 8.º

OBRIGAÇÕES DOS COLABORADORES

É exigível aos Colaboradores da Fundação, seja qual for a sua posição hierárquica ou as suas funções ou responsabilidades, o cumprimento das normas constantes deste Código e muito em especial:

- a) A adopção de comportamentos relacionais e comunicacionais marcados por padrões de sã convivência, mútuo respeito e entreatajuda;
- b) A denúncia da prática de comportamentos susceptíveis de serem considerados assédio de que sejam vítimas, presenciem ou tomem conhecimento, por via de participação ao Conselho de Administração da

Fundação que contenha, o mais detalhadamente possível, a descrição precisa dos factos constitutivos da ofensa e as suas circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do agressor, bem como a indicação de meios de prova eventualmente existentes;

- c) A participação nas acções de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho desenvolvidas pela Fundação.

ARTIGO 9.º

DIVULGAÇÃO

1. A Fundação procede à divulgação do presente Código nomeadamente por afixação nos locais em uso para o efeito, assegurando os mecanismos que possam contribuir para a sua compreensão com vista à optimização do grau de cumprimento por todos os Colaboradores.
2. Cada colaborador deve declarar a adesão ao teor do presente normativo, expressando o seu compromisso individual com o respectivo cumprimento.

Coimbra, 16 de Janeiro de 2023

O Conselho de Administração