

CÓDIGO DE CONDUTA

Enquadramento

O Externato Oliveira Martins, desenvolve a sua atividade no respeito pelo Projeto Educativo/Documento Base, pelo Regulamento Interno, pela legislação que regula as escolas profissionais e o ensino particular e cooperativo e pelo respeito das políticas de igualdade de oportunidades e de género.

Embora a igualdade seja um termo abrangente, o Externato Oliveira Martins, tem dado especial atenção à igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, idade, raça, religião ou orientação sexual.

Neste sentido foi criado este código de conduta, anexo ao Regulamento Interno, o qual visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da SPEL- Sociedade Promotora de Estabelecimentos de Ensino, relativamente à igualdade no trabalho e também facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, e por outro lado, cumprir o disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

Capítulo I – Promoção da Igualdade no trabalho

Art.º 1

Igualdade no Acesso ao Emprego

Consideração por todo o tipo de público no acesso ao emprego e às várias categorias profissionais não havendo possibilidade de privilégio, benefício ou prejuízo determinado pela “ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical “ (Lei do Trabalho, artº 24º, ponto 1).

Art.º 2

Igualdade no Trabalho e na Formação Profissional

O Externato Oliveira Martins rege-se pelos seguintes princípios:

1. Promoção de igualdade salarial entre homens e mulheres;
2. Promoção de uma gestão igualitária de acesso à formação profissional, à progressão na carreira e às condições de trabalho;
3. Tratamento da informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo;
4. Promoção da igualdade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização;
5. Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos de saúde ou familiares;
6. Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade.

Art.º 3

Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

São princípios de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar os seguintes:

1. Flexibilização de horário e trabalho a tempo parcial;
2. Incentivo à alternância de género no apoio à família;
3. Possibilidade de teletrabalho nos casos devidamente justificados e a pedido do/da trabalhador/a.

Art.º 4

Integração da pessoa com Deficiência ou Incapacidade

O Externato Oliveira Martins, enquanto escola inclusiva, rege-se pelos seguintes princípios:

1. Atendimento Prioritário;
2. Promoção da acessibilidade ao meio físico;
3. Promoção da acessibilidade à informação e comunicação;

4. Promoção da construção de um ambiente inclusivo facilitador do emprego;
5. Flexibilização de horário e trabalho a tempo parcial.

Capítulo II – Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Art.º 5

Princípios gerais de conduta

1. Os colaboradores e colaboradoras da SPEL, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à SPEL, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.
2. A SPEL incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores e colaboradoras, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.
3. De acordo com o artigo 29.º do Código do Trabalho: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”
4. O assédio constitui uma expressão de comportamentos indesejáveis e/ ou inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos, sendo percebidos como uma prática de perseguição ou maus-tratos, designadamente por causa de ascendência, sexo, nacionalidade, património genético, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, instrução, situação económica, condição social, orientação sexual, deficiência, doença e capacidade de trabalho reduzida e pode assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

5. O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores/as ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados/as, ameaçados/as e/ou humilhados/as em circunstâncias relacionadas com o trabalho.
6. O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador/a, afetando a sua saúde e/ou que se traduz num ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pretende levar a vítima a um determinado comportamento ou ao seu afastamento/marginalização.
7. O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, no entanto se considerados no seu conjunto são aptos a criar no/a trabalhador/a um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do/a trabalhador/a.
8. O assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes vetores:
 - Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
 - Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
 - Impedimento do desempenho / sabotagem do trabalho;
 - Espalhar rumores, incluindo cyberbullying;
 - Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
 - Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

O assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os/as empregadores/as disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores ou trabalhadoras.

Assim, o assédio no local de trabalho **não inclui**:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada com o trabalho (v.g., mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);

- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

Art.º 6

Prevenção de Práticas Discriminatórias e Combate ao Assédio no trabalho

O Externato Oliveira Martins definiu as seguintes medidas de prevenção de práticas discriminatórias e de combate ao assédio no trabalho:

1. Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho e que os / as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando, igualmente, medidas reparadoras;
2. Inclusão de questões em matéria de igualdade de género e de conciliação nos mecanismos de avaliação de satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores;
3. Promoção de ações de formação e de sensibilização para a igualdade de género e para a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas;
4. Promoção de informação e formação em matéria de assédio e gestão de conflitos no trabalho.

Art.º 7

Princípios do procedimento a desenvolver em caso de alegação de assédio

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de segredo e celeridade;

- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e
- Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

Art.º 8

Abordagem preliminar em caso de alegação de assédio

Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrerem todos os formalismos inerentes ao procedimento disciplinar. Por vezes, as pessoas não sabem que o seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação do comportamento.

Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, outro colaborador da organização.

Na sequência dessa abordagem, a entidade empregadora deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para:

- eliminar comportamentos,
- evitar danos.

O/A empregador/a, como pessoa responsável pelo bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, decide as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.

Art.º 9

Procedimento Formal

Em caso de alegação de assédio é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- O/a trabalhador/a deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, composta por uma descrição precisa dos factos constitutivos da violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido ao/à empregador/a para tomar as medidas apropriadas para pôr fim aos comportamentos, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à SPEL receber todas as queixas de assédio no trabalho;
- A SPEL realiza a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
- O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos;
- A SPEL elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo a quem detiver poder disciplinar a tomada da decisão final;
- A SPEL com o acordo de quem detiver poder disciplinar, deve recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo;
- O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos atos a que o trabalhador ou trabalhadora foi submetido/a.

De realçar que não podendo a entidade empregadora (ou seu representante) praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, incumbe-lhe ainda provar que a diferença de tratamento em relação ao/à trabalhador/a não assenta em qualquer fator de discriminação.

Art.º 10

Considerações Finais

O/A legislador/a, para além de proibir qualquer prática discriminatória, estabelece a inversão da regra geral do ónus da prova, tal como prevista no artigo 342.º do Código Civil, como garantia acrescida do/a trabalhador/a que alega tratamento diferenciado.

O/A legislador/a caracteriza como inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Em qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na CITE, ACT ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

Espinho, 15 de setembro de 2021

Contactos úteis:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Sítio Eletrónico: <https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/>

E-mail: geral@cite.pt

Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Telefone: 300 069 300 Website: www.act.gov.pt