

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 resulta do envolvimento e dos contributos das/os cooperadoras/es da **ESCOLA DAS VIRTUDES – COOPERATIVA DE ENSINO POLIVALENTE ARTÍSTICO, C.R.L.** e tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as da entidade empregadora, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos/todas aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

FINALIDADES A CUMPRIR PELA ESCOLA DAS VIRTUDES

Este documento tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/ as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador,

pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

Insinuações sexuais:

- Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
- Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
- Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada:

- Convites para encontros indesejados;
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;
- Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
- Olhares insinuantes;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contacto físico e agressão sexual:

- Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento:

- Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se. Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Isolamento social:

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional:

- Definição de objetivos impossíveis de atingir;
- Desvalorização sistemática do trabalho;
- Funções desadequadas.

Intimidação:

- Ameaças sistemáticas de despedimento;
- Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

Humilhação pessoal:

- Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

COOMPROMISSO E RESPONSABILIDADES DA ESCOLA DAS VIRTUDES**CAPÍTULO I****Disposições introdutórias****Artigo 1.º Objeto**

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pela Cooperativa Escola das Virtudes constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todas as pessoas singulares e coletivas que mantenham relações profissionais com a Escola das Virtudes, ainda que a título ocasional ou temporário.

Artigo 3.º Princípios Gerais

1. Todos aqueles que se incluem no âmbito de aplicação do presente Código devem atuar em conformidade com o mesmo, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. É proibida a adoção de comportamentos discriminatórios, de forma direta ou indireta, nomeadamente com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genérico, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, raça ou cor, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
3. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.

Artigo 4.º Relações Internas

1. Todos/as os/as abrangidos/as por este Código de Conduta devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:
- a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença à Cooperativa;
 - b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;
 - c) Abster-se de qualquer comportamento que possa intervir como normal desempenho da sua função.

Artigo 5.º Definição de assédio

1. Entende -se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e físicos, abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter persistente e reiterado.
3. O assédio sexual é o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no número 1 do presente artigo.

Artigo 6.º Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

1. Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
2. Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
3. Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
4. Outro, quando praticado por terceiros.

Artigo 7.º Comportamentos ilícitos

1. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmo suscetíveis de configurar prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Intimidar, por meio de ameaças sistemáticas, de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;
- f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva a categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- k) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- l) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados/as;
- m) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- n) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;

- o) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no/a destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferência sistemáticas de local de trabalho.
2. São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmo suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio sexual:
- a) Insinuar piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto e/ou corpo e/ou de carácter sexual;
 - b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens, imagens ou e-mails indesejados, de carácter sexual ofensivos;
 - c) Promover de modo excessivo o contato físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - d) 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.
 - e) Agredir ou tentar agredir sexualmente;
 - f) Efetivar propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, através de e-mails, sms ou redes sociais.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 8.º

Denúncia

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico, imediato ou, na ausência deste, ao Presidente do Conselho de Administração ou a quem for delegada esta competência.
2. Todos/as os/as que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um/uma trabalhador/a, cooperador/a praticou infração disciplinar por práticas de assédio, devem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Sempre que a Escola das Virtudes tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos e à eventual instauração de procedimento disciplinar.
4. Quando se conclua que a denúncia ou queixa é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa

configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

Artigo 9.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciarem práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

CAPÍTULO III

Regime sancionatório

Artigo 10.º Procedimentos e responsabilidades

1. Sempre que a Escola das Virtudes tiver conhecimento de alegadas situações, atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, instaura procedimento disciplinar, quando estejam em causa trabalhadores/as sobre os/as quais tenha poder disciplinar.

Artigo 11.º - Confidencialidade e garantias dos/as denunciantes e testemunhas

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
3. O/A denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo.
4. Os/as trabalhadores/as e os dirigentes da Escola das Virtudes não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 12.º Medidas preventivas

Cabe ao Presidente do Conselho de Administração, ou a quem for delegada esta competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as;
- b) Consulta regular aos/às dirigentes;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os/as denunciantes/participantes;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código de Conduta aos/às trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço à cooperativa a título ocasional ou temporário;
- f) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;
- g) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 13.º Remissão e Omissões

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 14.º Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação e será amplamente divulgado junto de todos os trabalhadores e dirigentes da cooperativa, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como no sítio eletrónico da Escola Artística e Profissional Árvore.

15.º Revisão

O presente Código de Conduta pode ser modificado ou revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão, mantendo-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte.

Artigo 16.º Entrada em vigor

O presente Código de Conduta, entra em vigor no dia seguinte à data da sua divulgação no sítio eletrónico da Escola Artística e Profissional Árvore.

Porto, 18 de Janeiro de 2024

O Conselho de Administração