

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

Associação Nacional de Esclerose Múltipla

NIPC 504 467 042

**Artigo 1º
Conceitos**

- 1- Constitui 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.
- 2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no parágrafo anterior.
- 3- Constitui assédio moral discriminatório o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo - *discriminatory harassment*.
- 4- Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa- *mobbing*.

**Artigo 2º
Âmbito de Aplicação**

- 1- O presente Código de Boa Conduta aplica-se a todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as da Associação, também designada a seguir apenas por ANEM, entendendo-se por colaborador(a)/trabalhador(a) qualquer trabalhador/a, prestador/a de serviço, chefia, membro da direção, independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos/as os/as que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da Associação.

2- O presente Código aplica-se ainda a todas as relações no âmbito da atividade da ANEM, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais, em viagens de trabalho.

3- Aplica-se igualmente às relações no âmbito da atividade da ANEM quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

4- O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou por trabalhadores subordinados, bem ainda por terceiros.

5- Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do/a assediante, quer os superiores hierárquicos do/a assediante, bem como qualquer pessoa que seja o destinatário de um comportamento de assédio, em qualquer uma das suas formas.

Artigo 3º **Princípios gerais**

1- É política da ANEM que todos os seus trabalhadores, colaboradores administradores, gestores, gerentes, diretores, chefias e todos os que com a ANEM, de algum modo, se relacionem, beneficiem de um ambiente livre e desprovido de qualquer tipo de discriminação ou assédio, intimidação ou retaliação.

2 - É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.

3- O assédio, em qualquer uma das suas formas, prejudica as relações de trabalho e é contrário à política da ANEM e não é tolerado pela mesma.

4- As pessoas identificadas no número 1 do artigo anterior devem atuar no absoluto respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

5- As pessoas identificadas no número 1 do artigo anterior, devem abster-se de adotar comportamentos que traduzam assédio, em qualquer uma das formas indicadas no artigo 1º em relação aos demais colaboradores, trabalhadores ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços da ANEM, nomeadamente, mas não só, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

6- Quem praticar assédio em qualquer uma das suas formas, está sujeito às sanções previstas no artigo 8º .

Artigo 4º
Comportamentos Proibidos

1- Sem prejuízo da proibição de todos os comportamentos que constituam forma de assédio, assédio sexual e assédio moral, são designadamente proibidos os seguintes comportamentos:

- I. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de outros colaboradores/trabalhadores;
- II. Promover o isolamento social e isolamento no local e trabalho;
- III. Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal, física ou psicológica;
- IV. Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- V. Estabelecer sistematicamente metas/objetivos impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis;
- VI. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- VII. Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- VIII. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- IX. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- X. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colaboradores/trabalhadores, sem identificar o autor das mesmas;
- XI. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- XII. Desprezar, ignorar ou humilhar colaboradores/trabalhadores, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- XIII. Fazer sistematicamente críticas em público relativas a colaboradores/trabalhadores;
- XIV. Insinuar sistematicamente que o colaborador/trabalhador tem problemas mentais ou familiares;

XV. Fazer brincadeiras frequentes ou comentários de conteúdo ofensivo ou abordagens depreciativas sobre a origem étnica, raça, cor, características físicas, sexo, opção sexual, opção religiosa, problemas de saúde ou outros, dos colaboradores/trabalhadores;

XVI. Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

XVII. Comunicação sistemática em tom e volume de voz desadequado, com vista à intimidação do colaborador/trabalhador em causa;

XVIII. Marcar o número de vezes e contar o tempo que o colaborador/trabalhador demora na casa de banho;

XIX. Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

XX. Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários jocosos sobre a aparência ou condição sexual de qualquer colaborador/trabalhador;

XXI. Envio sistemático de desenhos animados, desenhos, cartoons, fotografias ou imagens indesejadas e de teor sexual a qualquer colaborador/trabalhador;

XXII. Realização de telefonemas, envio de cartas, SMS ou mensagens de correio eletrónico indesejadas ou redes sociais, de carácter sexual a qualquer colaborador/trabalhador;

XXIII. Promoção do contacto físico intencional e não solicitado com qualquer colaborador/trabalhador;

XXIV. Promoção de contacto físico excessivo ou abordagens físicas desnecessárias com qualquer colaborador/trabalhador;

XXV. Envio sistemático de convites para participação em programas sociais ou lúdicos, quando o colaborador/trabalhador visado tiver deixado claro que os mesmos são indesejados;

XXVI. Apresentação de convites e de pedidos de favores sexuais associados a promessas 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 insinuada.

XXVII. Piadas ou comentários ofensivos sobre o aspeto, corpo ou de carácter sexual, olhares insinuantes, perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Artigo 5º Denúncia

1- Qualquer trabalhador, colaborador ou outra pessoa que considere ser alvo de assédio no trabalho deve denunciar a situação, com uma descrição detalhada dos fatos, ao seu superior hierárquico ou ao superior hierárquico deste ou enviar um email para **[denuncia@anem.org.pt]**.

2 - Não obstante o referido no número anterior, é obrigação de todas as pessoas identificadas no nº 1 do artigo 2º denunciar quaisquer comportamentos de que tenham conhecimento, caracterizadores da prática de assédio, em qualquer uma das suas formas, bem como é sua obrigação colaborar em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal que sejam desencadeados.

3 - As denúncias poderão igualmente ser efetuadas junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito, ou pode ainda ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.

Artigo 6º Processo de Averiguações

1 - O processo de averiguação deve ser levado a cabo pelo superior hierárquico ou pelo superior deste, caso o assédio seja imputado àquele, podendo ser ainda designado um colaborador com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução do assédio.

2 - O processo de averiguações garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todos os envolvidos.

Artigo 7 Garantias

1- Até à fase de dedução de acusação é garantido o anonimato do denunciante.

2- Qualquer pessoa que efetue a denúncia de comportamentos caracterizadores de assédio, em qualquer uma das suas formas, seja vítima ou não, terá um regime específico de proteção dado pela ANEM, estando protegida relativamente a qualquer forma de retaliação ou tentativa de retaliação.

3- Qualquer retaliação ou tentativa de retaliação ao denunciante é uma violação grave deste Código de Boa Conduta política e, tal como o próprio comportamento de assédio, estará sujeita a ação disciplinar.

4- 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.

5- Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 8º **Infração disciplinar e sanções**

1- AANEM instaurará processos disciplinares sempre que tenha conhecimento de fatos indiciadores da prática de assédio no trabalho, em qualquer uma das suas formas.

2 - A prática do ato de denúncia falsa estará igualmente sujeita a processo disciplinar, sem prejuízo de eventual responsabilidade criminal por crime de denúncia caluniosa.

3- A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade criminal prevista nos termos da lei, mediante procedimento criminal a instaurar pelas competentes entidades.

4- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de uma das pessoas referidas no nº 1 do artigo 2º pode resultar na imediata cessação do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

5- A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais de direito.

6- Não é dispensada a sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio.

Artigo 9º
Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico da internet da ANEM.

Artigo 10º
Entrada em vigor

O presente Código de Conduta com a presente revisão, entra em vigor imediatamente após a sua aprovação devendo a partir dessa data ser feita a sua publicitação e divulgação aos/às trabalhadores/as, colaboradores, prestadores/as, chefias e direção da Associação.

Valbom, 28 de Abril de 2023

A Direção,



anem
associação nacional de
esclerose múltipla