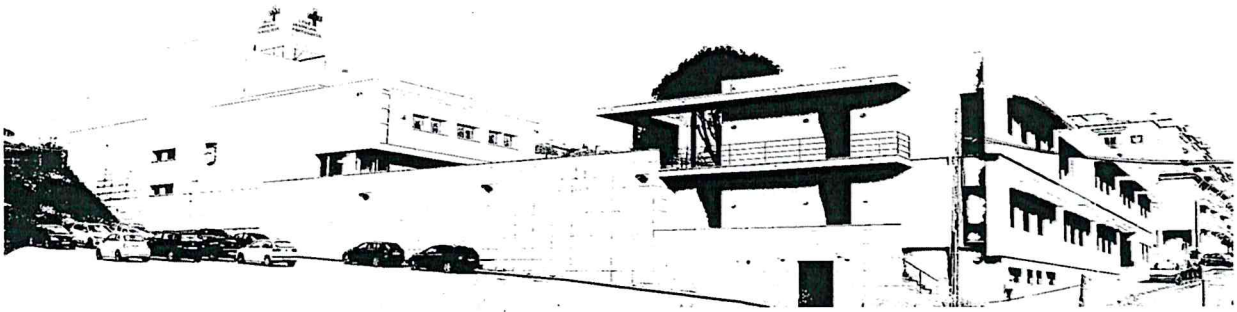
Escola Superior de Saúde Norte
CRUZ VERMELHA PORTUGUESA

# CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO



| Revisão | Data | Alterações na Revisão | Elaborado | Aprovado |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 02/01/2023 | - | Conselho de Direção | Conselho de Direção |

Conteúdo

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO ..... 3

**ARTIGO 1º - OBJETO E ÂMBITO** ..... 3

**ARTIGO 2º - PRINCÍPIOS GERAIS** ..... 3

**ARTIGO 3º - DEFINIÇÃO** ..... 3

**ARTIGO 4º - CANAIS DE DENÚNCIA** ..... 4

**ARTIGO 5º - MEDIDAS PREVENTIVAS** ..... 4

ANEXO I AO CÓDIGO DE CONDUTA - DIMENSÕES DO ASSÉDIO MORAL ..... 6

ANEXO II AO CÓDIGO DE CONDUTA - DIMENSÕES DO ASSÉDIO SEXUAL ..... 7

# CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

## ARTIGO 1º - OBJETO E ÂMBITO

1 - O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate ao Assédio e à Discriminação estabelece um conjunto de princípios e boas práticas, em matéria de conduta profissional, que deve ser observado no desempenho das atividades, constituindo um instrumento autorregulador e promotor de uma política ativa que visa prevenir e combater comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio e discriminação.

2 – O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, independentemente de integrarem ou não órgãos de gestão, e do vínculo jurídico que detenham, no âmbito da atividade que desenvolvam, e, por causa desta, dentro ou fora do horário normal de funcionamento, nas instalações da ESSNorteCVP ou fora deste, incluindo deslocações em serviço e a todos os estudantes, independentemente do estatuto.

## ARTIGO 2º - PRINCÍPIOS GERAIS

1 — A ESSNorteCVP garante condições dignas a todos os colaboradores e a todos os estudantes.

2 – Não é permitida qualquer prática de assédio ou intimidação dentro ou fora das instalações da ESSNorteCVP, bem como, dentro ou fora do horário normal de funcionamento.

3 — É proibida a adoção de comportamentos discriminatórios de qualquer índole, designadamente com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, 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 filosóficas, políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4 — O incumprimento dos princípios constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

## ARTIGO 3º - DEFINIÇÃO

1 - Entende-se por assédio, o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em qualquer tipo 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 perturbador.

2 - O assédio moral consiste em ataques, físicos ou verbais, de conteúdo ofensivo ou humilhante, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física ou psicológica. O assédio moral pode traduzir - se em comportamentos ofensivos, designadamente, os constantes no Anexo I ao Código de Conduta.

3 – O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de cariz sexual, com o objetivo ou o efeito referido no número um que afetem a dignidade do trabalhador visado, sob a forma verbal, não verbal ou física. O assédio sexual pode assumir várias dimensões, designadamente, as constantes no Anexo II ao Código de Conduta.

4 - O assédio e a discriminação são caracterizados pela intencionalidade e pela repetição.

## ARTIGO 4º - CANAIS DE DENÚNCIA

1 - A ESSNorteCVP dispõe de canais de denúncia interna de atos de assédio e discriminação, nos termos da legislação aplicável, que permitem a apresentação e seguimentos seguros de denúncias, garantindo a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes.

2 - No tratamento das denúncias é garantida a independência, imparcialidade, confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses.

3 - A identidade do denunciante, bem como, as informações que permitam deduzir a sua identidade são confidenciais e de acesso restrito aos responsáveis por receber ou dar seguimento às denúncias.

4 - A identidade do denunciante só é divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial.

5 - Se alguma circunstância fizer crer que existem violações da Lei ou deste Código, essa preocupação deverá ser comunicada através dos mecanismos estabelecidos para o efeito, nomeadamente, através dos canais de denúncia interna da ESSNorteCVP.

6 - Os canais de denúncia podem ser utilizados da seguinte forma:

a) **Presencialmente (não será, por natureza, anónima, embora seja garantida a confidencialidade)**
Agendamento através do telefone +351 256 661 430 (chamada para a rede fixa nacional), com indicação expressa de que é pretendido apresentar denúncia. As comunicações presenciais serão gravadas, sendo necessária assinatura de Termo de Consentimento. A reunião para apresentação da denúncia será na sede da ESSNorteCVP, na data e hora agendadas.

b) **Telefone (pode ser anónima)**
Agendamento prévio através do telefone +351 256 661 430 (chamada para a rede fixa nacional), com indicação expressa de que é pretendido apresentar denúncia. As comunicações telefónicas serão gravadas, sendo necessário o consentimento.

c) **Correio registado (pode ser anónima)**
Enviar correspondência para: Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa
Morada: Rua da Cruz Vermelha, 25, Cidacos, 3720-126 Oliveira de Azeméis
Deverá incluir a menção: CONFIDENCIAL.

a) **Canal de denúncias online (pode ser anónima)**
Disponível em: https://essnortecvp.pt/pt/canal-de-denuncias/.

7 - Quando se conclua que a denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular, quando a própria queixa configura assédio, será instaurado procedimento de averiguação e disciplinar.

## ARTIGO 5º - MEDIDAS PREVENTIVAS

Cabe ao Conselho de Direção a implementação de ações concretas de prevenção do assédio e discriminação, nomeadamente:

a. Consulta regular aos colaboradores;
b. Consulta regular aos membros do Conselho de Direção;
c. Verificação da existência e operacionalidade de canais de denúncia, assegurando -se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre denunciantes e participantes;
d. Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da não discriminação;
e. Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação sobre a prevenção do assédio;

f. Proceder à divulgação do Código a todos os colaboradores e restante comunidade académica;
g. Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária.

# ANEXO I AO CÓDIGO DE CONDUTA - DIMENSÕES DO ASSÉDIO MORAL

1 — Comportamentos praticados no âmbito do assédio moral:

a) Isolamento social
   - a.1. Promover o isolamento ou a falta de contacto em relação a outros trabalhadores;
   - a.2. Desprezar, ignorar ou humilhar os trabalhadores, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
   - a.3. Transferir o trabalhador de serviço com a intenção de promover o seu isolamento.

b) Perseguição profissional
   - b.1. Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado pelo trabalhador;
   - b.2. Estabelecer regularmente metas e objetivos inalcançáveis ou estabelecer prazos inexequíveis;
   - b.3. Atribuir sistematicamente funções estranhas ao objeto da atividade contratada ou desadequadas à categoria profissional;
   - b.4. Não atribuir constantemente quaisquer tarefas ao trabalhador, traduzindo -se na falta de ocupação efetiva;
   - b.5. Solicitar recorrentemente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
   - b.6. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas ou imprecisas;
   - b.7. Apropriar -se habitualmente de ideias, propostas, projetos e trabalhos do trabalhador ou de outros trabalhadores, sem identificar a autoria dos mesmos;
   - b.8. Omitir sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções do trabalhador, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores.

c) Intimidação
   - c.1. Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
   - c.2. Criar sistematicamente situações de stresse, de modo a provocar descontrolo;
   - c.3. Gritar sistematicamente por forma a provocar intimidação.

d) Humilhação pessoal
   - d.1. Ridicularizar, direta ou indiretamente, uma característica física ou psicológica o trabalhador;
   - d.2. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre o trabalhador;
   - d.3. Fazer brincadeiras com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde do trabalhador ou de colegas;
   - d.4. Insinuar que o trabalhador tem problemas mentais ou familiares;
   - d.5. Comentar a vida pessoal de outrem;
   - d.6. Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho.

2 — Não constitui assédio moral:

a) O conflito laboral isolado ou pontual;
b) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
c) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
d) A pressão tida por normal inerente ao exercício de cargos e funções.

# ANEXO II AO CÓDIGO DE CONDUTA - DIMENSÕES DO ASSÉDIO SEXUAL

1 — Comportamentos praticados no âmbito do assédio sexual:

a) Insinuações sexuais: repetir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência, o género ou identidade de género ou orientação sexual.
b) Atenção sexual
   b.1. Enviar mensagens indesejadas de caráter sexual;
   b.2. Enviar imagens indesejadas de teor sexual;
   b.3. Enviar convites para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
   b.4. Propostas explícitas e não consentidas de natureza sexual.
c) Contacto físico e agressão sexual
   c.1. Promover o contacto físico intencional e não desejado, ou excessivo, ou provocar abordagens físicas indesejadas;
   c.2. Agressão ou tentativa de agressão sexual.
d) Aliciamento: 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, direta ou insinuada.

2 — Não constitui assédio sexual:

a) A livre aproximação romântica que não seja indesejada entre as pessoas a quem este Código se aplique;
b) Os elogios ocasionais adequados ao contexto socioprofissional.