



MUSEU DA LOURINHÃ

Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

MUSEU

Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã
2022



Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (Adaptado da ACT)

Índice

Enquadramento	2
1. Objeto e âmbito.....	2
2. Compromisso.....	3
3. Princípios de política	3
4. Papeis e responsabilidades.....	4
5. Comunicações e Denúncias.....	6
6. Procedimentos internos a aplicar	6
7. Proteção da confidencialidade	7
8. Referências	8

Enquadramento

A política de segurança e saúde do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã envolve o compromisso da organização em adotar e garantir a aplicação de uma estratégia e a correspondente afetação de recursos com vista à valorização pessoal e profissional dos seus colaboradores, garantindo um ambiente seguro e saudável, por forma a promover a saúde física e mental dos seus profissionais. A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, obrigando o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

1. Objeto e âmbito

O presente Código de Conduta estabelece a política, as linhas de orientação de conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho dos trabalhadores do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã e ainda de todos aqueles que exerçam a sua atividade de voluntariado e investigação nas instalações do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã, incluindo, entre outras, de aprendizagem.



2. Compromisso

2.1. O Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

2.2. O Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã está empenhado em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios 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 políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

3. Princípios de política

3.1. O Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã e os seus trabalhadores atuam tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio e/ou violência no trabalho.

3.2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã relacionam-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, e aplicam os princípios constitucional e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa fé.

3.3. O assédio e os demais comportamentos que relevem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e repressivas, com as seguintes finalidades principais:

- ♣ Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã;
- ♣ Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;



- ♣ Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;
- ♣ Facultar aos trabalhadores, e seus representantes, os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
- ♣ Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como de canal de denúncia sobre irregularidade suscetível de ação disciplinar;
- ♣ Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciantes e/ou testemunhas;
- ♣ Instaurar processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio ou violência no trabalho;
- ♣ Conferir celeridade à tramitação dos processos associados;
- ♣ Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar;
- ♣ Divulgar o Código de Boa Conduta junto dos seus destinatários.

4. Papeis e responsabilidades

4.1. Todos os titulares de cargos dirigentes do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico. Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

4.2. Incumbe aos colaboradores do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã:

- ♣ Colaborar com os respetivos dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;
- ♣ Reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho.

4.3. Compete à Direção do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã:

- ♣ Analisar as denúncias sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar que lhe sejam apresentadas;
- ♣ Propor a ação disciplinar adequada em caso de acusações falsas apresentadas;
- ♣ Tramitar os procedimentos disciplinares aplicáveis;



♣ Dar a conhecer, até ao dia 15 dos meses de janeiro e junho de cada ano, à direção do GEAL e ao serviço de segurança e saúde no trabalho informação sobre os casos analisados e tramitados.

4.4. Compete ao Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, designadamente:

- ♣ Receber e tratar as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem;
- ♣ Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar;
- ♣ Promover a realização de exame de saúde aos trabalhadores que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;
- ♣ Integrar a informação recebida no âmbito da avaliação de riscos psicossociais na organização, no correspondente plano de ação e/ou concretizar propostas para o plano de formação do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã;
- ♣ Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;
- ♣ Acompanhar e fazer um ponto de situação à direção do GEAL, até ao dia 15 dos meses de janeiro de cada ano, sobre as atividades realizadas em execução do presente código;
- ♣ Integrar os dados recolhidos no relatório anual sobre a atividade de segurança e saúde no trabalho.

4.5. Compete à Direção do GEAL, secção de Pessoal:

- ♣ Assegurar a realização das atividades de formação, informação e sensibilização que se repute necessária;
- ♣ Sem prejuízo dos dados a integrar nos relatórios que nos termos da lei lhe compete assegurar, informar, até ao dia 15 dos meses de janeiro e junho de cada ano, o serviço interno de segurança e saúde no trabalho do número de ações de formação, informação e sensibilização realizadas sobre o tema e o número dos correspondentes destinatários;
- ♣ Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de colaboradores e dirigentes, ou voluntários e investigadores desenvolvam regularmente atividades com os seus colaboradores nas instalações do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã.



5. Comunicações e Denúncias

5.1. As situações que possam ser consideradas causa de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho devem ser comunicadas ao dirigente máximo do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã.

5.2. Os colaboradores que considerem ser alvo de assédio no trabalho suscetível de constituir infração disciplinar podem denunciar a situação ao dirigente máximo do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã.

5.3. A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor(a) ou denunciante.

5.4. As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do(a) assediado(a), a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova, em sede de tutela da personalidade, da igualdade e de proibição da discriminação.

5.5. As comunicações e denúncias são feitas através do endereço eletrónico criado para este efeito, assedio@museulourinha.org

6. Procedimentos internos a aplicar

6.1. Recebida a comunicação de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho, deve a mesma ser remetida à Direção do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã.

6.2. Recebida a denúncia, deve a mesma ser remetida apoio em assuntos jurídicos, para os efeitos legalmente previstos.

6.3. De forma célere, deve ser enviada informação preliminar ao dirigente máximo do Grupo de Etnologia e Arqueologia da Lourinhã no prazo de 15 dias úteis a contar da sua distribuição quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante, de coação ou ameaça, em relação ao(à) eventual assediado(a) e, sendo caso disso, de falsidade das acusações.

6.4. Dessa informação deve ser dado conhecimento ao serviço de segurança e saúde no trabalho.



7. Proteção da confidencialidade

7.1 É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(à) denunciante, ao(à) denunciado(a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

7.2. É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.

7.3. O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas, que comunicaram ou impediram atos de assédio ou pressão abusiva, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou violência no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.



8. Referências

Anália Torres, coord. (2016): Assédio Sexual e Moral no local de Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf

Comissão Europeia (2007): Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, COM(2007) 686 final, disponível em <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>

Bernardo Coelho et al (2018) Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf

Maria Grazia Cassitto et al (2004): Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail, OMS, disponível em https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4f.pdf

