

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

Prevenir e Combater o Assédio no Trabalho

É aprovado o Código de Boa Conduta do CINEL, para prevenir e combater o assédio no trabalho, em cumprimento da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, que se rege pelos princípios, deveres, obrigações e regras seguintes:

I – DO DEVER DE INFORMAÇÃO

- 1 – A prática de assédio é expressamente proibida por Lei, nos termos do nº 1 do artigo 29º do Código do Trabalho;
- 2 – 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;
- 3 - Entende-se por 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 – A vítima da prática de assédio tem direito a indemnização nos termos da Lei;
- 5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, para além de eventual responsabilidade penal prevista na Lei;
- 6 – O(a) denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a não ser que atuem com dolo.

Handwritten notes in the top right corner, including the letters 'f', 'a', 'me.', and '7'.

II – DAS OBRIGAÇÕES DO CINEL

- 7 – O CINEL declara, de forma inequívoca, que não são tolerados na Instituição quaisquer atos ou comportamentos de assédio, no local e ambiente de trabalho;
- 8 – O CINEL assume a obrigação de combater por todos os meios a prática de assédio no trabalho e adotar todas as medidas para prevenir os riscos da prática de assédio no local e ambiente de trabalho;
- 9 – Assume a obrigação de promover ações de formação sobre a prevenção de assédio no trabalho que envolvam todos os trabalhadores, incluindo as chefias, e identificar situações de risco;
- 10 – Assume o compromisso inequívoco de não exercer represálias, sejam de que natureza for, sobre os (as) queixosos (as);
- 11 – Assume a obrigação de garantir a confidencialidade de todas as situações relativas a assédio no trabalho, nomeadamente quanto a queixosos(as), vítimas e testemunhas;
- 12 – Assume a obrigação de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

III – DAS PRÁTICAS E COMPORTAMENTOS EXPRESSAMENTE PROIBIDOS NA INSTITUIÇÃO E LOCAL DE TRABALHO

- 13 – A existência no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer outros materiais de natureza sexual, implícita ou explícita;
- 14 – O acesso a sites pornográficos ou similares, no local e tempo de trabalho, incluindo o uso de meios de acesso que sejam do(a) próprio(a) trabalhador(a);
- 15 – A utilização de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual, no local e tempo de trabalho, incluindo o uso de meios de acesso que sejam do(a) próprio(a) trabalhador(a).

K. S.
27

IV – DO DEVER DE DENÚNCIA E MEIOS DE AJUDA ÀS VÍTIMAS

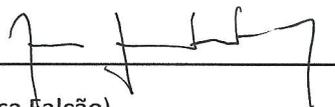
16 – Todos os trabalhadores, formandos e outros agentes que prestem serviços ao CINEL têm o dever de denunciar, por escrito, dirigido ao Diretor(a) do CINEL, ou ao(à) Coordenador(a) do Núcleo de Gestão de Recursos Humanos, a prática de quaisquer atos ou comportamentos que violem o presente Código de Boa Conduta e/ou que possam ser considerados como assédio no trabalho;

17 – As vítimas da prática de assédio no trabalho, sem prejuízo de apresentarem queixa, podem e devem recorrer às seguintes linhas de apoio:

CITE – 800 204 684 (linha verde); ACT Lisboa – 213 308 700.

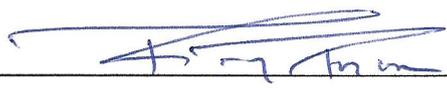
Lisboa, 30 de janeiro de 2018

A Presidente do Conselho de Administração

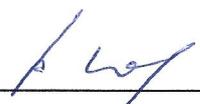


(Dr.ª Luísa Falcão)

Os Vogais do Conselho de Administração



Dr. Ruy José da Assunção Pereira



Dr. António Costa Cabral



Dr.ª Sandra Alves



Doutor André Magrinho