

ORDEM DOS ENGENHEIROS



ORDEM
DOS
ENGENHEIROS

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



I. PREÂMBULO

A Lei 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de Assédio no trabalho, tanto no setor público como no privado, através de alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Para efeitos de interpretação e simplificação da redação, de ora em diante, quer as Colaboradoras, quer os Colaboradores, serão genérica e unicamente tratados por Colaboradores.

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de Assédio no trabalho, pretende constituir nos termos da Lei 73/2017, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Ordem dos Engenheiros, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus Colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Desse modo a Ordem dos Engenheiros, dando cumprimento à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei Nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, adotou o seguinte **CÓDIGO DE BOA CONDUTA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**, comprometendo-se a defender os valores da não discriminação e de combate contra o Assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

O Conselho Diretivo Nacional recomenda que, para além dos Órgãos Nacionais, as Regiões sigam a mesma orientação e adotem o presente Código.



II. DOS CONCEITOS

Entende-se por **Assédio** o comportamento indesejado (nomeadamente o baseado em fator de discriminação) praticado aquando:

- Do acesso ao emprego;
- No emprego, trabalho ou formação profissional.

Com o objetivo ou o efeito de:

- Perturbar ou constranger;
- Afetar a dignidade;
- Criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Designa-se por Assédio Sexual o comportamento indesejado, de carácter sexual ou que visa objetivos da mesma natureza, praticado sob a forma:

- Verbal, escrita ou gestual;
- Não verbal ou comportamental;
- Física.

Designa-se por Assédio Moral os comportamentos que consubstanciam ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos ou outros atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, que visam diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação do posto de trabalho.

III. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Este Código de Conduta tem por objetivo definir uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar Assédio no trabalho, de qualquer natureza, aplicando-se a todos os dirigentes dos Órgãos desta Associação Profissional, Colaboradores, independentemente do género e do vínculo, membros eleitos e não eleitos, fornecedores, clientes e parceiros.

Sem prejuízo de outras formas de Assédio assumem especial relevância o **Assédio Sexual** e o **Assédio Moral**.

Constitui **Assédio Sexual** *“o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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”*.

Entende-se por **Assédio Moral**, *“o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que pode consistir em ataques*



verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da pessoa e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho”.

A **ORDEM DOS ENGENHEIROS** pretende promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação, com pleno respeito pela dignidade e opções individuais, sejam elas políticas, religiosas, sexuais ou outras.

A Ordem dos Engenheiros não permite práticas de assédio no trabalho, de qualquer natureza, abrangendo relações entre quaisquer pessoas com que interajam.

A **ORDEM DOS ENGENHEIROS** considera que não são admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que violem a dignidade da pessoa humana, sendo proibidas quaisquer condutas de Assédio, designadamente de Assédio Sexual, Assédio Moral ou abuso de poder.

A. RESPONSABILIDADES E DEVERES DOS COLABORADORES

Os Colaboradores da Ordem dos Engenheiros devem adotar uma conduta que não permita a prática de atos de discriminação (direta ou indireta) ou de qualquer tipo de Assédio relacionado, nomeadamente, com:

- Raça ou Origem étnica;
- Sexo, Género ou Orientação sexual;
- Idade;
- Deficiência, Doença crónica, ou Capacidade de trabalho reduzida;
- Situação económica;
- Convicções políticas, Ideológicas ou Filiação sindical;
- Religião;
- Linguagem ofensiva ou Comentários impróprios ou degradantes;
- Comportamento ameaçador ou hostilidade em relação a outros devido a características individuais.

Todos os Colaboradores estão proibidos de assediar sexualmente outros colegas de trabalho, independentemente do sexo, dirigentes, membros eleitos e não eleitos, clientes, fornecedores ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado com a **ORDEM DOS ENGENHEIROS** nomeadamente, através da prática de, entre outros, os seguintes comportamentos:

- Utilização de meios da Ordem dos Engenheiros para qualquer fim relacionado com o objeto deste Código;
- Insinuações ou avanços sexuais;
- Pedidos ou oferta de favores sexuais;
- Convite para encontros indesejados;
- Piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de cariz sexual;
- Comentários explícitos e pejorativos sobre a aparência ou indumentária;
- Envio reiterado, desde que não consentido, de suportes indesejados e de teor sexual;



- Repetição insistente e sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Realização de telefonemas, envio de cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou excessivo, ou provocar intencionalmente abordagens físicas desnecessárias;
- Apresentar ofertas 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 insinuada.

Por exemplo, não constitui Assédio Sexual:

- A aproximação entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais e que não mereçam já a conhecida reprovação da pessoa a quem se dirigem.

Todos os Colaboradores devem demonstrar respeito entre si e evitar comportamentos que possam ser considerados como ofensivos ou lesivos da integridade física e/ou moral dos colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou terceiros, relacionados com a **ORDEM DOS ENGENHEIROS**.

Todos os Colaboradores **estão proibidos de praticar Assédio Moral** a outros Colaboradores, membros eleitos e não eleitos, clientes, fornecedores ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado com a Associação, nomeadamente, através da prática de, entre outros, os seguintes comportamentos:

- Utilização de meios da Ordem dos Engenheiros para qualquer fim relacionado com o objeto deste Código;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores, promovendo o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Insistir em brincadeiras e comentários frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados, que ostensivamente sejam atentatórios;
- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos.

Por outro lado, não constituem práticas de Assédio Moral as seguintes situações:



- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho;
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.).

B. CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

Na Ordem dos Engenheiros é proibida e punível nos Termos da Lei, a prática, sob qualquer forma, de Assédio, designadamente de Assédio Sexual ou Moral.

- A prática de Assédio, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral, constitui um comportamento proibido o qual será, além da punição legalmente admissível em sede criminal, objeto de ação disciplinar nos termos previstos na legislação laboral.
- A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere à vítima o direito de ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais e de direito;
- Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática de Assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, for praticada pelo empregador ou seu representante legal;
- A responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de Assédio;
- Constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei;
- O empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de Assédio no trabalho;
- O(s) autor(es) serão civil, criminal e pecuniariamente responsáveis pelas consequências das suas ações.

C. DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

No sentido de prevenir e combater a prática de Assédio, todos os trabalhadores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações da entidade empregadora e quando ao serviço desta, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento adequado, medido de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho e fornecedores de bens e serviços.

Em especial, são deveres gerais dos Colaboradores.

- a) Cumprir a Lei, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável e o presente Código de Boa Conduta;
- b) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao Assédio no trabalho;



- c) Agir de forma a evitar que se verifiquem comportamentos suscetíveis de serem considerados Assédio;
- d) Chamar a atenção junto do seu superior hierárquico ou representante da entidade empregadora, de eventuais situações que sejam suscetíveis de constituir prática de Assédio;
- e) Denunciar ou participar, por escrito à entidade empregadora, seu representante legal ou superior hierárquico, qualquer episódio de que tenha conhecimento e que configure prática de Assédio, quer na sua pessoa, quer na de outrem;
- f) Ter consciência de que o anonimato poderá desvalorizar a prova, pelo que as comunicações deverão ser assumidas pelos seus autores.

Na prevenção e combate à prática de Assédio, a Ordem dos Engenheiros assegurará:

- A informação e, sempre que necessário e possível, a realização das ações de formação, apoio e aconselhamento aos trabalhadores, para proporcionar um ambiente livre de Assédio;
- A implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias;
- Divulgação do presente Código de boa conduta a todos os Colaboradores e demais agentes que se enquadrem em condições de poder ser sujeito ativo de Assédio no trabalho;
- 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 inexistência de represálias sobre as vítimas.

São ainda atribuídas as seguintes garantias no encaminhamento e tratamento de qualquer denúncia de Assédio no trabalho:

- Reserva de confidencialidade relativamente à denúncia formulada;
- Instauração de processo disciplinar sempre que haja conhecimento comprovado de alegadas situações de Assédio no trabalho, designadamente de Assédio Sexual e/ou de Assédio Moral;
- Não sancionamento disciplinar do denunciante e as testemunhas por si indicadas (salvo se atuarem com dolo), por declarações ou atos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional, desencadeado por Assédio, até decisão final transitada em julgado;
- Reconhecimento que o assédio moral, desde que clinicamente comprovado, pode constituir doença profissional;
- Reconhecimento de direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, à vítima, caso tenha sido judicialmente comprovado o assédio no trabalho;
- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até 1 (um) ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
- A prática de Assédio poderá constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador.



D. DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA

A violação Código de Boa Conduta tem as consequências disciplinares previstas no Código do Trabalho, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e/ou penal.

E. DIVULGAÇÃO E OUTRAS INFORMAÇÕES

O presente Código será divulgado por todos os seus Colaboradores e divulgado no site da <http://www.ordemengenheiros.pt>

Contactos úteis:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Viriato, nº7, 1º-3º 1050-233 Lisboa Portugal

Tel. +351 217803700 | Linha Verde 800204684

geral@cite.gov.pt

www.cite.gov.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

www.act.gov.pt

Tribunais

www.citius.mj.pt

Aprovado pelo Conselho Diretivo Nacional, a 16 de janeiro de 2018.