

No cumprimento do disposto na Lei 73/2017, de 16 de agosto, o Colégio Miramar implementou um *Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho*, destinado a todos os seus colaboradores docentes e não docentes.

I - Nota preliminar:

Com o presente Código, o Colégio Miramar pretende reforçar a prevenção e o combate de todo e qualquer espécie de assédio em contexto de trabalho.

II - Da noção de assédio:

1 – Assédio:

Assédio é todo 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 – Assédio sexual:

Assédio sexual é todo 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.

Consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Caracterizado quando:

- É uma condição clara para manter o emprego;
- Influencia nas promoções da carreira do assediado;
- Prejudica o rendimento profissional, humilha, insulta ou intimida o colaborador.

3 – Assédio moral:

É a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Alguns exemplos dessa prática:

- Espalhar rumores maliciosos, falsos testemunho;
- Humilhar/criticar com persistência;
- Boicotar o andamento do trabalho alheio;
- Insinuar que o colaborador tem problemas mentais ou familiares;
- Constranger, humilhar ou agredir mesmo que verbalmente, colaboradores de qualquer natureza por motivos fúteis e sem fundamento.

O Colégio Miramar não tolerará qualquer tipo de ação que promova esse tipo de situação e combaterá/denunciará essa prática quando observada no exercício do trabalho.

III – Principais deveres e direitos a acautelar:

1 – Os colaboradores deverão:

- a) Pautar a sua conduta pelo cumprimento escrupuloso das leis e normativos aplicáveis à sua atividade, de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas, sempre com isenção, competência, rigor, zelo e transparência.
- b) Garantir que a sua conduta não inclua ou sugira assédio de qualquer natureza.
- c) Usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a consecução dos objetivos definidos pela entidade titular e nunca para a obtenção de vantagens pessoais.
- d) Respeitar os valores do Colégio Miramar e os princípios pautados neste Código, tanto nas relações internas, como nas externas.
- e) Reportar quaisquer situações suscetíveis de colocar em causa os princípios consignados neste Código.

2 – Por sua vez, o Colégio Miramar compromete-se a garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, divulgando a todos os seus colaboradores as disposições deste Código, bem como as implicações legais e disciplinares que decorrem da prática de assédio no local de trabalho.

3 – O Colégio Miramar garantirá que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não sejam 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.

4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade pessoal prevista nos termos da lei.

IV – Procedimentos:

1 – O trabalhador que tiver conhecimento da prática de assédio a outro colega no Colégio deverá participar, no mais curto espaço de tempo, a situação à Direção.

2 – Se tal não for possível, deverá fazê-lo junto da Psicóloga Escolar, que tomará as devidas diligências para comunicar a situação à Direção, com a maior brevidade.

3 – Será instaurado um processo disciplinar sempre que se tenha tomado conhecimento de uma alegada situação de assédio no trabalho.

V - Das sanções abusivas:

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

VI - Justa causa de resolução:

O Colégio Miramar informa os seus colaboradores do seguinte:

- Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

- Ocorrendo justa causa, o colaborador pode fazer cessar imediatamente o contrato.