

CÓDIGO DE CONDUTA

JARDIM DE INFÂNCIA DOS ANJOS



Contactos da Entidade Titular:

Jardim de Infância dos Anjos
Largo Conde Pombeiro, 12 1150-100
Tlf. 213543206

Documento aprovado pela Direção em:

20 de novembro de 2024

Conteúdo

CÓDIGO DE CONDUTA	3
PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	3
ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS	3
Artigo 1.º – Destinatários e âmbito de aplicação	3
Artigo 2.º – Objetivos	3
Artigo 3.º – Princípios gerais	3
Artigo 4.º – Utilização de materiais e equipamentos do JIFA	4
Artigo 5.º – Normas de Vestuário	4
Artigo 6.º – Comportamentos ilícitos entre colaboradores e trabalhadores	4
Artigo 7.º – Comportamentos ilícitos para com crianças	6
PROCEDIMENTO	7
Artigo 8.º – Infrações	7
Artigo 9.º – Regime de proteção ao denunciante e testemunhas	7
Artigo 10.º – Confidencialidade da informação	7
Artigo 11.º – Responsabilidade do JIFA	7
Artigo 12.º – Formalização de denúncias	8
DISPOSIÇÕES FINAIS	8
Artigo 13.º – Vigência e divulgação	8

CÓDIGO DE CONDUTA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

O Jardim de Infância dos Anjos, doravante apenas JIFA, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º – Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades do JIFA (doravante referidos como destinatários).

Em particular, todos os trabalhadores do JIFA devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

A aplicação do Código de Conduta e o seu cumprimento não prejudica o cumprimento de outras disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente, em matéria de direitos, deveres e responsabilidades.

Artigo 2.º – Objetivos

1. Orientar os trabalhadores sobre o comportamento expectável em matéria de integridade no exercício das suas funções profissionais, designadamente nas relações internas entre trabalhadores, na sua vida privada e com os clientes do JIFA, estabelecendo para o efeito um conjunto de regras de natureza ética e deontológica.
2. Estabelecer um referencial de conduta a observar pelos trabalhadores no seu relacionamento interno e externo, promovendo a coesão e a cooperação entre os membros da equipa.
3. Contribuir para a afirmação de uma imagem institucional de rigor, competência e integridade, reforçando o papel do JIFA como uma instituição de referência na sua área de atuação.
4. Aperfeiçoar a atividade do JIFA no conhecimento e observância da sua missão e visão, incentivando o compromisso com os valores e objetivos da instituição.
5. Assegurar o correto, digno e adequado desempenho de funções por parte dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.
6. Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício de funções, promovendo a uniformidade de condutas e evitando ambiguidades.

Artigo 3.º – Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do JIFA, no respeito pelos

- princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

Artigo 4.º – Utilização de materiais e equipamentos do JIFA

1. Os trabalhadores devem fazer uma utilização responsável de todo o material e equipamento do JIFA, sendo proibida qualquer utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros estranhos ao serviço.
2. No exercício das suas funções, os trabalhadores devem adotar as medidas adequadas para garantir uma utilização eficiente dos recursos disponibilizados pelo JIFA, maximizando sua durabilidade e funcionalidade.
3. Os trabalhadores devem implementar políticas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a redução de resíduos, a separação adequada de lixos e a sua reciclagem, em consonância com as práticas sustentáveis do JIFA.
4. Quaisquer irregularidades relativas ao uso inadequado de materiais e equipamentos ou ao não cumprimento das políticas ambientais devem ser comunicadas à Direção do JIFA.

Artigo 5.º – Normas de Vestuário

Os funcionários do JIFA devem manter uma aparência profissional que reflete o ambiente educativo e o contato constante com crianças, colegas e encarregados de educação. O vestuário deve ser confortável, apropriado e seguro para as atividades diárias. As seguintes diretrizes devem ser respeitadas:

1. Roupas confortáveis e práticas que permitam fácil mobilidade, adequadas para trabalhar com crianças.
2. Evitar roupas excessivamente justas, decotadas ou que possam ser consideradas inadequadas no contexto de um ambiente infantil.
3. Calças ou calções de comprimento adequado são permitidos, desde que estejam alinhados ao ambiente profissional.
4. Sapatos fechados e confortáveis, que ofereçam suporte adequado para atividades físicas, são preferíveis.
5. O uso de chinelos ou sandálias abertas deve ser evitado por questões de segurança.
6. Evitar acessórios grandes ou pendentes que possam representar um risco de segurança durante a interação com as crianças.
7. Acessórios simples, como relógios ou brincos discretos, são aceitáveis.
8. Os funcionários devem manter uma boa higiene pessoal, assegurando que o vestuário está sempre limpo e bem cuidado.

Artigo 6.º – Comportamentos ilícitos entre colaboradores e trabalhadores

As relações entre trabalhadores devem basear-se na lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, promovendo um ambiente sadio e de confiança. Devem ser evitados todos os comportamentos que possam afetar negativamente essas relações, prejudicando o bom funcionamento e desempenho do JIFA.

Os trabalhadores devem demonstrar capacidade de ouvir e interagir de forma construtiva, estando abertos a críticas e pontos de vista diferentes, assumindo uma postura pró-ativa na resolução de problemas.

A assiduidade e pontualidade são esperadas dos trabalhadores na participação em reuniões e outros momentos de trabalho em equipa.

Eventuais conflitos entre trabalhadores devem ser geridos e superados de forma respeitosa e cordial, preservando o ambiente de confiança necessário para a imagem de rigor e excelência do JIFA.

Se os conflitos persistirem, devem ser submetidos à respetiva Direção para resolução adequada.

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
 - a. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
 - b. Promover o isolamento social;
 - c. Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
 - d. Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
 - e. Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
 - f. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
 - g. Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
 - h. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
 - i. Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do JIFA, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
 - k. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - l. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - n. Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o. Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
 - q. Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - r. Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - s. Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
 - t. Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
 - a. Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b. Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - c. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter

- sexual;
- d. Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - e. Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - f. 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 e direta ou meramente insinuada.

Artigo 7.º – Comportamentos ilícitos para com crianças

1. Princípios gerais de atuação:
 - a. Os profissionais do JIFA devem atuar com base nos seguintes princípios:
 - b. Respeito pela dignidade e individualidade de cada criança, reconhecendo as suas necessidades, características e direitos.
 - c. Cuidado e proteção como prioridade, promovendo um ambiente seguro, acolhedor e estimulante.
 - d. Empatia e paciência, valorizando o diálogo como principal forma de interação.
 - e. Confidencialidade, protegendo a privacidade e a integridade das crianças e das suas famílias.
2. Os profissionais devem:
 - a. Usar linguagem adequada e respeitosa, evitando palavras que possam ser interpretadas como ofensivas ou desmotivadoras.
 - b. Aplicar métodos pedagógicos que incentivem a aprendizagem e o desenvolvimento saudável, respeitando os limites físicos e emocionais de cada criança.
 - c. Estimular a autonomia das crianças, sempre considerando a sua idade e maturidade.
 - d. Estar atentos a sinais de sofrimento ou necessidade de apoio, comunicando imediatamente à Direção qualquer situação preocupante.
3. Os seguintes comportamentos são considerados maus-tratos e, portanto, **estritamente proibidos**:
 - a. Qualquer forma de violência física, como empurrões, beliscões, palmadas ou qualquer outra ação que cause dor ou desconforto físico.
 - b. Abusos emocionais, incluindo gritos, humilhações, ameaças, intimidação ou insultos.
 - c. Negligência, como a omissão de cuidados básicos ou deixar crianças sem supervisão em situações que comprometam a sua segurança ou bem-estar.
 - d. Qualquer forma de punição ou coerção física ou emocional, que não esteja de acordo com as práticas pedagógicas do JIFA.
4. Caso um profissional identifique ou suspeite de qualquer forma de maus-tratos:
 - a. Deve comunicar imediatamente à Direção, que tomará as medidas necessárias, incluindo a notificação às autoridades competentes, se aplicável.
 - b. Será instaurado um procedimento disciplinar sempre que forem apurados indícios de condutas inadequadas, com o objetivo de garantir uma investigação rigorosa e justa.
 - c. O reporte deve ser feito de forma confidencial, assegurando a proteção tanto da criança como do profissional que realizou a comunicação.
5. O JIFA compromete-se a proporcionar formação regular aos seus profissionais sobre boas práticas no trato com crianças, abordando temas como a gestão de conflitos, a promoção de um ambiente positivo e a identificação de sinais de risco.

PROCEDIMENTO

Artigo 8.º – Infrações

1. Sempre que o JIFA tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar do JIFA, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.
3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

Artigo 9.º – Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Artigo 10.º – Confidencialidade da informação

1. Os trabalhadores não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou se encontrar publicamente disponível.
2. Estão excluídas da obrigação prevista no número anterior as informações que, sem carácter de confidencialidade, sejam necessárias para o correto desempenho das funções.
3. Durante o exercício das suas funções ou após a sua suspensão ou cessação, os trabalhadores não podem disponibilizar ou utilizar, em proveito próprio ou de terceiros, direta ou indiretamente, as informações a que têm ou tenham tido acesso no desempenho da atividade profissional ou por causa dela.
4. Os trabalhadores que acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ou coletivas ficam obrigados a respeitar as disposições legalmente previstas relativamente à proteção de tais dados, não podendo utilizá-los senão para os efeitos impostos ou inerentes às funções que desempenham no JIFA.

Artigo 11.º – Responsabilidade do JIFA

1. O JIFA é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em

- regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.
 3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 12.º – Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º – Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do JIFA e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet do JIFA.