

Enquadramento

O presente documento, estabelece o regulamento interno da Idepa para garantir as directrizes da OIT, da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, das Convenções das Nações Unidas sobre os direitos da criança e a eliminação de todas as formas de discriminação. Assim se garantem:

1. Direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva
2. Comportamento ético da empresa e dos colaboradores
3. Remuneração justa
4. Proibição de qualquer forma de discriminação
5. Proibição de abusos e assédios de qualquer natureza
6. Segurança e saúde no trabalho
7. Horários de trabalho dignos
8. Protecção especial para trabalhadores jovens
9. Proibição do trabalho infantil
10. Renúncia ao trabalho precário

1. Liberdade de associação e de negociação coletiva

Todos os colaboradores da Idepa, são livres de formarem e/ou de se juntarem a associações sindicais ou a outro tipo de grupos que tenham como objectivo a promoção e protecção dos direitos dos trabalhadores, tal como previsto na legislação. Os colaboradores que façam parte de algum destes grupos, não serão alvo de perseguição, nem sofrerão qualquer tipo de retaliação por parte da empresa.

Quando os direitos de liberdade de associação e negociação coletiva estejam restringidos por lei, deverão ser definidos os canais apropriados para assegurar um razoável e independente exercício desses direitos ^(*1).

(*1: Os aspetos relacionados com as práticas de liberdade de associação e negociação coletiva regem-se pelas Convenções 87, 98 e 135 da OIT.

2. Comportamento ético da empresa e dos colaboradores

A Idepa compromete-se a promover um ambiente de trabalho assente no respeito mútuo entre todos os colaboradores independentemente da sua posição hierárquica dentro da Organização.

É esperado de todos os colaboradores a prática de uma boa conduta durante o exercício das suas funções. Esta conduta, para além das suas obrigatoriedades laborais, contempla um relacionamento interpessoal pautado pelo respeito mútuo para com a empresa e todos os seus colaboradores, independentemente da posição hierárquica ocupada.

A conduta dos colaboradores deve pautar-se pelos valores basilares da imparcialidade, da transparência, do rigor e da responsabilidade, do respeito mútuo e da cooperação. Os colaboradores devem, nas suas funções profissionais e como colegas de trabalho, actuar com elevados padrões de ética, sensibilidade e responsabilidade no sentido de serem facilitadores de entajuda e evitar conflitos.

A organização em tudo actuará com o objectivo máximo de defender o respeito e a dignidade da vida humana, dos valores civilizacionais e do estado de Direito.

Conduta exigível aos colaboradores:

- Respeitar, ser cortês e educado com todos os colaboradores da Idepa e com as organizações externas que com ela interagem;
- Ajudar na integração dos novos colegas ou de colegas que iniciam novas funções;

POLÍTICA SOCIAL da IDEPA

- Ter uma atitude cooperante e facilitadora para com os colegas e superiores;
- Seguir as orientações e instruções profissionais dos seus superiores hierárquicos;
- Participar ativamente em melhorias no trabalho;
- Não praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio para com colegas e superiores.

Enquanto entidade empregadora, a Idepa compromete-se a:

- Respeitar os seus trabalhadores;
- Proporcionar condições de trabalho físicas e morais;
- Não praticar actos de assédio nem discriminação;
- Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento para com todos os colaboradores, independentemente da sua nacionalidade, da sua origem, da sua cor, do seu sexo, da sua religião, da sua opinião política, da sua descendência ou origem social, das suas orientações sexuais e da sua idade.
- Todas as pessoas que mantenham, diretamente ou indiretamente, uma relação laboral, económica, social ou industrial com a empresa, recebem um tratamento, cordial, justo, respeitador e digno.
- Todas as suas atividades desenrolam-se no estrito respeito da protecção da higiene e segurança dos colaboradores e do meio ambiente.

3. Remuneração justa

A empresa respeita o direito dos trabalhadores de receberem uma remuneração justa, e de acordo com as disposições legais. É garantida informação escrita e perceptível sobre as suas condições salariais no momento da sua contratação e informação detalhada sobre alguma particularidade do salário sempre que este seja pago.

A empresa compromete-se a não fazer qualquer tipo de dedução e/ou retenção nos salários por questões disciplinares nem por nenhuma outra causa distinta das estabelecidas na legislação aplicável, sem autorização dos seus trabalhadores.

4. Proibição de qualquer forma de discriminação

4.1 Definição:

Discriminação ^(*2) é o acto de tratar alguém de forma desigual ou injusta com base em preconceitos ou características pessoais ou individuais, tais como:

- Raça, cor, etnia ou nacionalidade;
- Género ou identidade de género;
- Orientação sexual;
- Idade;
- Religião;
- Incapacidade;
- Maternidade;
- Ex-militares;
- Qualquer outro estatuto legalmente protegido.

4.2 Regulamento:

Não é tolerado qualquer tipo de discriminação tanto no acesso ao emprego, como no exercício de funções, quer dentro da organização como no contacto com organizações que interagem com a empresa.

Não é perpetrado ou permitido qualquer comportamento discriminatório relativamente às práticas laborais, no exercício de funções, no exercício de cargos de chefia, no exercício da actividade de comunicação, de avaliação, de remuneração, de incentivo, de premiação, de acesso a formação e de contratação ou despedimento.

(*2: Com base na Convenção 111 da OIT.

5. Proibição de abusos e assédios de qualquer natureza

5.1 Definições:

O assédio constitui uma forma de ofensa ou abuso de origem verbal, visual ou física, ou outra conduta de qualquer tipo que crie uma situação desconfortável, intimidativa, ofensiva ou mesmo hostil. Considera-se a seguinte lista, não exaustiva, como sendo de comportamento inaceitável:

- Assédio sexual;
- Assédio moral;
- Linguagem ou piadas ofensivas;
- Insultos raciais, étnicos, de género ou religiosos;
- Comentários degradantes;
- Comportamento intimidativo ou constrangedor;
- Comportamento ameaçador;
- Mostrar hostilidade em relação a outros devido a características individuais.

Assédio sexual:

O assédio sexual pode consistir numa conduta verbal, visual ou física de natureza sexual que não é bem-vinda ou que faz alguém sentir-se desconfortável e/ou ofendido. Pode assumir várias formas, como:

- Avanços sexuais, pedidos de favores sexuais ou pedidos para saídas que não são bem-vindos;
- Piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de orientação sexual;
- Comentários explícitos ou pejorativos sobre a aparência;
- Apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou pornográficas.

Assédio moral:

O assédio moral é o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa e/ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, em actos físicos, ou em actos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da pessoa.

São considerados como **assédio moral**, entre outros, os seguintes actos:

- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou subordinados;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas ou superiores hierárquicos;
- Divulgar sistematicamente rumores e/ou comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem ou insinuar sistematicamente que essa pessoa tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo.

5.2 Regulamento:

Não é tolerado qualquer tipo de assédio ou qualquer outra forma de conduta ofensiva ou desrespeitosa.

Não é permitida qualquer atitude incomodativa ou que faça com que os colegas de trabalho se sintam desconfortáveis no seu ambiente de trabalho. É importante recordar que o assédio, sexual ou de outra natureza, é determinado pelas ações do indivíduo e pela forma como estas têm impacto nos outros, independentemente das suas intenções.

Solicita-se aos colaboradores que participem em seu nome ou em nome de outros colegas de trabalho, todo e qualquer situação de abuso ou assédio.

Em conformidade com a lei aplicável, sempre que se verifique alguma situação de assédio no trabalho, proceder-se-á à abertura de um procedimento disciplinar, o qual poderá culminar na aplicação de uma sanção disciplinar ao infrator, quando do procedimento resulte demonstrada uma violação a este regulamento.

Supervisores, por força e consoante as suas atribuições, poderão igualmente estar sujeitos a essa ação disciplinar, por não terem controlado ou denunciado adequadamente a conduta imprópria de qualquer colaborador.

Algumas das violações deste Regulamento poderão igualmente ser violações da Lei, podendo levar a processos criminais individuais e, em caso de condenação, a multas e prisão.

Como denunciar?

Para denunciar um comportamento ilegal ou não ético, poderá contactar uma das seguintes pessoas:

- Superior hierárquico ou chefia directa;
- Departamento de Recursos Humanos.
- Canal de Denúncias

Compromisso de não retaliação

Não é tolerada qualquer retaliação contra um denunciante de boa-fé. A denúncia de qualquer situação de violação deste regulamento, será apoiada pela gestão de topo, no sentido de esclarecer e apurar os factos, com a garantia de protecção do denunciante contra qualquer retaliação.

Todas as denúncias serão investigadas e abordadas conforme apropriado.

6. Segurança e saúde no trabalho

A Idepa garante aos seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro e saudável, cumprindo com os preceitos legais e regulamentares aplicáveis nesta matéria.

A Idepa compromete-se a disponibilizar equipamentos de protecção individual a todos os seus trabalhadores, de acordo com sector de actividade, por forma a protegê-los de eventuais riscos e acidentes, preservando a sua saúde e bem-estar.

São promovidas boas práticas de higiene e segurança, para prevenir acidentes e riscos para a saúde dos trabalhadores. É mantida uma avaliação de riscos documentada, com a necessária adopção das medidas necessárias para os eliminar ou reduzir.

São asseguradas as condições mínimas de luminosidade, ventilação, higiene, protecção individual, prevenção de incêndios, medidas de segurança e acesso a água potável.

São garantidos acesso e utilização de refeitório e sanitários higiénicos, com água potável e com meios de conservação de alimentos.

É assegurada a formação regular em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho, com manutenção de um registo apropriado de todas as ações de formação realizadas.

7. Horários de trabalho dignos

A Idepa compromete-se a cumprir o estipulado pelo Código de Trabalho e leis aplicáveis aos seus sectores de laboração, como horas de trabalho semanais, tabelas salariais e horas extra, funcionamento de turnos, tempo de descanso e férias.

8. Proteção especial para trabalhadores jovens

É garantida uma proteção especial aos trabalhadores que ainda não atingiram a idade adulta.

É garantido um acompanhamento adequado e suficiente a jovens, em situação de estágio ou não, de forma a facilitar a sua integração e a assegurar a aprendizagem necessária ao correcto desempenho da sua função, em total observação das regras de higiene e segurança.

9. Proibição do trabalho infantil

Não é permitido o uso de trabalho infantil. A idade mínima de admissão é de 17 anos e com a escolaridade mínima obrigatória completada.

Trabalhadores com idades compreendidas entre os 17 e os 18 anos feitos, consideram-se trabalhadores aprendizes. Estes não deverão trabalhar por turnos nem em condições perigosas ^(*3).

(*3: Regulamentado pelas convenções 138 e 182 da OIT.

10. Renúncia ao trabalho precário

A Idepa compromete-se a que todas as formas de contratação estejam em conformidade com a legislação de trabalho em vigor, não prejudicando os direitos reconhecidos dos trabalhadores na legislação laboral e segurança social, através de esquemas nos quais não exista intenção real de promover o emprego regular, no âmbito da regulação das relações de emprego.