



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

CCCI

Centro UNESCO de Amarante
Amarante UNESCO Center



GOVERNO DE
PORTUGAL

EDUCAÇÃO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Preâmbulo

O Centro Cultural de Amarante (CCA) é uma Associação sem fins lucrativos de carácter cultural, desportiva, social e recreativa dos seus associados e a sua sede é na rua Nova 112, (4600-093), na freguesia de S. Gonçalo, Amarante.

No âmbito da sua missão cultural, social e educativa, o Centro Cultural de Amarante, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes deve pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim:

Considerando que comportamentos indesejáveis por parte quer de superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;

Considerando que esses comportamentos podem ser explícitos ou implicitamente utilizados como fundamento de decisões que afetem o acesso do/a trabalhador/a à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a que se dirigem;

Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Considerando que a tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno;

Considerando, ainda, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita;

Considerando que a legislação comunitária e nacional trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, nº 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes;

Considerando as orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, divulgadas como instrumento de apoio à “autorregulação” nesta temática;

Considerando, ainda, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita;

Assim, tendo em vista dar cumprimento ao disposto no art.º 127.º do Código de Trabalho, em especial à alínea k) do seu nº1, aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, aprova-se, ao abrigo das competências definidas pelo regulamento geral interno do Centro Cultural de Amarante, nos números 14 e 23 do art.º 24 o seguinte código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de autorregulação adotado por esta Instituição nesta matéria.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º Objeto

O presente Código estabelece as linhas de orientação e regras sobre a conduta profissional dos trabalhadores, colaboradores e titulares de cargos dirigentes do Centro Cultural de Amarante, bem como o procedimento disciplinar aplicável ao seu incumprimento, nas matérias relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho, tendo em vista a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho no qual todos são tratados com dignidade e respeito.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores do CCA, aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, o CCA e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 - Os trabalhadores e dirigentes do CCA não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do CCA, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 – O CCA assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1. Considerando que, nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente 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, e que constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito, o assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes comportamentos:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o colaborador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do colaborador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
- *Cyberbullying*;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

2. Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores. Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;

- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g., mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

Artigo 5.º

Autores e vítimas

- 1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com o CCA.
- 2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Denúncia

- 1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica respetiva ou ao Presidente/Diretor Geral ou Diretor Executivo.
- 2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
- 3 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no CCA são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do CCA, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ou da Autoridade para as Condições de Trabalho.
- 4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código penal.

Artigo 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida ao endereço eletrónico do CCA, direcao@cc-amarante.pt .

4 - A Autoridade para as Condições de Trabalho disponibilizou endereço eletrónico próprio [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor privado.

5 – A qualquer violação das disposições do presente código poderá ainda, ser reportada à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com sítio em <http://cite.gov.pt> e com o endereço eletrónico geral@cite.pt

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 – O CCA instaura procedimento disciplinar, ao abrigo da competência conferida ao Presidente da Direção, prevista no Regulamento Geral do CCA, no seu artº. 25, nº1 alínea b3, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 - A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Artigo 9.º

Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 10.º

Responsabilidade do empregador

1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora.

2 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

Artigo 11.º

Confidencialidade e garantias

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 - Os trabalhadores e dirigentes do CCA 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 tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser 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.

Artigo 12.º

Presunções legais

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

Artigo 13.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções no CCA, 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 por seu representante.

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 14.º

Medidas preventivas

Cabe ao Presidente da Direção ou ao Diretor Geral, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todos os setores de atividade do CCA;
- b) Consulta regular aos/às responsáveis pelos serviços;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e assegurar 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 existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 15.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico da CCA, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 14.º do presente Código.

Artigo 16.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação em reunião de direção do Centro Cultural de Amarante, que constará em ata, e será publicado no sítio oficial na *Internet* e afixado em local público.

Contactos úteis

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Site: <https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/> E-mail: geral@cite.pt Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho 300 069 300 www.act.gov.pt