



## **CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

Cooperativa de Educação, Reabilitação e Capacitação para a Inclusão em Cascais, C.R.L.



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

## ÍNDICE

<b>Enquadramento .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 1.º Destinatários e Âmbito de aplicação .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 2.º Princípios Gerais.....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 3.º Comportamentos ilícitos .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 4.º Infrações disciplinares e sanções.....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 5.º Procedimento de queixa e regime de proteção ao denunciante e testemunhas .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 6.º Comunicação de queixas de assédio no local de trabalho .....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 7.º Responsabilidade da Instituição .....</b>	<b>7</b>
<b>Art.8.º Publicidade da decisão .....</b>	<b>7</b>
<b>Art.9.º Revisão.....</b>	<b>8</b>
<b>Art.10.º Disposições finais.....</b>	<b>8</b>



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

### Enquadramento

O presente Código de Conduta, visa, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que introduziu a alínea k) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, assegurar que na CERCICA se defendem e respeitam os valores de não discriminação, transparência e de combate contra o assédio moral ou sexual no local de trabalho, servindo também de guia para a resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos impostos pela legislação em vigor. Este Código complementa o Código de Ética.

O **assédio no local de trabalho** segundo o artigo 29.º do Código do Trabalho, é entendido como um 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 lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O enquadramento comportamental de assédio pressupõe repetição sistemática, intencionalidade, direccionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

O conceito legal de assédio abrange o assédio moral e o assédio sexual.

O **assédio moral** em contexto laboral, insere-se no âmbito dos comportamentos e objetivos descritos no parágrafo anterior, sendo injustificado e continuado, para com um trabalhador ou grupo de trabalhadores, sob a forma verbal ou não verbal ou física. Compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente até podem ser considerados lícitos, no entanto quando analisados no seu conjunto, são aptos a criar no colaborador um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a sua dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que podem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do colaborador.

O **assédio sexual** é o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito do descrito no parágrafo anterior.

### Art. 1.º Destinatários e Âmbito de aplicação

Este código de conduta aplica-se a todas as pessoas que exerçam funções na CERCICA, e a quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da CERCICA seja de que natureza for, permanentes ou eventuais.

### Art. 2.º Princípios Gerais

- a) No exercício das suas funções, atividades e competências, as pessoas abrangidas por este código devem atuar no respeito pelos princípios éticos, da não discriminação, transparência e de combate ao assédio no trabalho;
- b) Na CERCICA e no decorrer das suas atividades não podem ser adotados comportamentos discriminatórios em relação a qualquer pessoa, seja de que modo for, designadamente com base na raça, sexo, idade,



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

incapacidade (intelectual ou física), orientação sexual, identidade de género, opiniões políticas, religião, crença ou função exercida;

- c) Os colaboradores da CERCICA, internamente ou em representação externa da mesma, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos inerentes à Instituição, adotando comportamentos baseados na transparência, responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas;
- d) Constitui obrigação de todos os colaboradores da CERCICA, participar ao superior hierárquico e/ou à área de Recursos Humanos, quaisquer factos de que tenham conhecimento que configurem violações, em contexto laboral, ao presente Código.

### Art. 3.º Comportamentos ilícitos

São apresentados como exemplos de assédio no âmbito deste código:

#### **1. Assédio moral – Comportamentos recorrentes, repetidos e intencionais em contexto de trabalho, tais como:**

- a) Proferir ameaças;
- b) Ridicularizar, direta ou indiretamente, por determinada característica física ou psicológica;
- c) Promover o isolamento social;
- d) Desprezar, ignorar ou humilhar;
- e) Divulgar, de forma sistemática, rumores ou comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- f) Fazer frequentemente brincadeiras com conteúdo ofensivo;
- g) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem ou insinuar sistematicamente que essa pessoa tem problemas mentais e/ou familiares;
- h) Fazer comentários insultuosos, jocosos ou ofensivos relativamente à sua língua nativa, raça, origem étnica, orientação sexual, religião ou convicções políticas;
- i) Desvalorizar e desqualificar, sem fundamento, sistematicamente o trabalho realizado;
- j) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- k) Não atribuir quaisquer tarefas ficando completamente sem trabalho para realizar;
- l) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- m) Cyberbullying, ou seja, utilizar meios digitais para a prática de assédio;



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

n) Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos, são reconhecidos ou podem vir a ser reconhecidos, como ofensivos.

### **2. Assédio sexual – Comportamentos recorrentes, repetidos e intencionais, tais como:**

- a) Piadas, imagens, mensagens escritas ou emails de conteúdo sexual;
- b) Avanços sexuais, pedidos de favores sexuais ou convites para saídas que extrapolam o contexto laboral;
- c) Comentários explícitos ou pejorativos sobre a aparência ou sobre o corpo;
- d) Apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou pornográficas;
- e) Promover o contacto físico intencional excessivo e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias, tais como tocar ou agarrar de forma inapropriada beijar ou tentar beijar de forma forçada;
- g) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos extra laborais, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- h) 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.

**Note-se que o assédio no local de trabalho não pretende impedir que as chefias e Administração procedam à gestão dos seus colaboradores e por isso não inclui, nomeadamente:**

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício da autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido pontual;
- Mudanças decorrentes da atividade (ex. mudança de localização, de colegas ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Firmeza e frontalidade, a menos que seja excessiva e repetitiva;
- Elogios que não tenham expressa ou implicitamente, conotações sexuais ou suscetíveis de colidir com a privacidade do interlocutor.

## **CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

### **Art. 4.º Infrações disciplinares e sanções**

- a) Sempre que a CERCICA tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código procederá, após apuramento de indícios suficientes, à aplicação de procedimento disciplinar, sem prejuízo de outras responsabilidades que hajam lugar.
- b) Os Colaboradores que fizerem denúncias de má-fé, estarão também sujeitos a ação disciplinar.
- c) Deverão ser denunciadas, por parte de todas as pessoas obrigadas ao cumprimento do presente código, quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração, para apuramento dos factos e instauração de eventuais processos disciplinares ou de análise e investigação criminal pelas autoridades competentes respetivas.
- d) Quem, efetivamente, praticar atos de discriminação e/ou assédio, em contexto laboral, fica pessoalmente responsável pelas coimas que venham a ser aplicadas, mesmo que estas tenham como destinatário a CERCICA, tendo de proceder ao ressarcimento dos montantes pagos, bem como por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, eventualmente excedentes, nos termos gerais de direito.
- e) A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um colaborador (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- f) Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

### **Art. 5.º Procedimento de queixa e regime de proteção ao denunciante e testemunhas**

- a) O denunciante deve entregar por escrito, os factos que conhece e que considera que violam o presente código identificando o autor, datas, horas, bem como eventuais testemunhas e meios de prova de que disponha.
- b) A CERCICA compromete-se a, até uma semana após a receção da denuncia, iniciar um processo de investigação e apuramento dos factos.
- c) Será garantido por parte da Administração da CERCICA, bem como da lei, um regime específico de proteção para o denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio no local de trabalho.
- d) Presume-se abusivo o despedimento, ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infração, um ano após a denuncia.
- e) A Administração da CERCICA, bem como a lei, garantem proteção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou outros, desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.
- f) Quem denunciar infrações ao presente Código ou tiver conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado, sendo-lhe assegurado o anonimato por parte da Administração da CERCICA e da área de Gestão de Recursos Humanos, até à dedução de acusação.

## **CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

### **Art. 6.º Comunicação de queixas de assédio no local de trabalho**

- a) A ocorrência poderá ser entregue à Hierarquia, Recursos Humanos ou à Administração da CERCICA.
- b) A vítima de assédio ou discriminação pode apresentar queixa na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE – Site: <https://assedio.cite.gov.pt/queixa-por-assedio/> por E-mail:geral@cite.pt ou Linha Verde: 800 20 46 84).
- c) A vítima de assédio ou discriminação pode apresentar ainda queixa na Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT – Site: [https://portal.act.gov.pt/\\_layouts/15/ACTLogin/login.aspx?PageForm=PedidoIntervencaoInspetivaPraticaAssedio&TipoAuth=CMCCNIF](https://portal.act.gov.pt/_layouts/15/ACTLogin/login.aspx?PageForm=PedidoIntervencaoInspetivaPraticaAssedio&TipoAuth=CMCCNIF) ou telefone 300 06 93 00)
- d) A vítima de assédio ou discriminação pode ainda apresentar queixa junto de entidade competente para a receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa (Tribunais, Centrais Sindicais, etc).
- e) A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à ACT, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução de contrato de trabalho por parte do colaborador.

### **Art. 7.º Responsabilidade da Instituição**

- a) A CERCICA é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria (regime das doenças profissionais).
- b) A CERCICA é uma organização que valoriza o bem-estar de todos e todas, promove uma clima interno e relações de trabalho saudáveis, rejeitando o assédio em todas as suas manifestações.
- c) A CERCICA favorece a produtividade e desenvolvimento organizacional por via da defesa de direitos de todas as pessoas que consigo trabalham ou a procuram para consumir bens ou serviços, (clientes), fornecer bens ou prestar serviços (fornecedores).

### **Art.8.º Publicidade da decisão**

Não há dispensa da sanção de publicidade da decisão condenatória, quando esteja em causa a prática de assédio no local de trabalho.



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

### Art.9.º Revisão

O presente Código deve ser revisto, sempre que tal se justifique.

### Art.10.º Disposições finais

#### Divulgação, compromisso e aplicação

- a) O presente código de conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração e a sua divulgação a todos os colaboradores e voluntários.
- b) Após aprovação pelo Conselho de Administração, o presente Código deve ser divulgado, nomeadamente no *site* da Instituição e afixado nos placards das Receções das diversas instalações da CERCICA: Livramento e Rana.
- c) Este Código de Conduta integra ainda a documentação entregue aquando a admissão de novos colaboradores.
- d) Sendo a CERCICA reconhecida como instituição de referência, é esperado por parte de todos os elementos dos seus órgãos sociais, colaboradores e voluntários o cumprimento integral das boas práticas associadas à prevenção e combate ao assédio, cabendo a todos os elementos da organização a devida cooperação, com claro objetivo na garantia do cumprimento das normas presentes no presente código.