

## Código de Conduta para Prevenção e Combate à Prática do Assédio do Trabalho

### *Preâmbulo*

Nos termos da Lei 73/2017 de 16 de agosto na sua versão atual, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio (moral e sexual) no trabalho por meio da alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, pretende o presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho constituir uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Instituição Amigos dos Pequeninos, IPSS contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

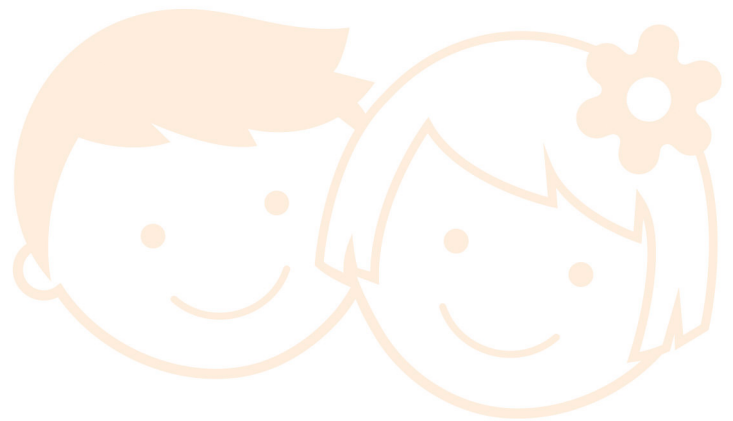
As Instituições Particulares de Solidariedade Social constituem nos dias de hoje o principal agente dinamizador e promotor de equipamentos e respostas sociais, pelo que, nessa medida, a implementação de padrões de qualidade tornando-se necessário para garantir aos cidadãos, acesso a serviços de qualidade adequados à satisfação das suas necessidades, de forma corresponsável, entre eles próprios e as Instituições Particulares de Solidariedade Social.

O assédio (moral ou sexual) é uma das manifestações de violência de género e de violência nas organizações, sendo que a violência de género se refere a todas as situações em que a violência tem o género como base recorrendo-se a fatores de desvalor, subalternização e/ou destituição de poder de um género em relação e na

relação com o outro.

O assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho enquanto formas de atentar contra a dignidade da pessoa humana trazem consequências negativas para a saúde física e mental do Homem, bem como para o ambiente de trabalho.

No sentido de prevenir o combate à prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, a Instituição Amigos dos Pequeninos, IPSS compromete-se assim a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantido a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita, salvaguardando a integridade moral dos seus colaboradores bem como a garantia de condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.



## Capítulo I

### Disposições Introdutórias

#### Artigo 1.º

##### Objeto

- 1- O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Instituição Amigos dos Pequeninos, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.
- 2- O presente Código tem como princípio a valorização de todos os colaboradores da Instituição, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa, persuadindo todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate ao assédio moral e sexual no trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de Aplicação

O presente Código aplica-se a todos os membros dos Órgão Sociais, colaboradores com qualquer vínculo contratual, utentes e outras pessoas que participem nas atividades da Instituição Amigos dos Pequeninos.

## Artigo 3.º

### Princípios Gerais

- 1- No exercício das suas atividades, funções e competências os Órgãos e Colaboradores da Instituição 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 Órgãos Sociais, os Colaboradores da Instituição, os utentes e outras pessoas que participem nas atividades da Instituição Amigos dos Pequeninos não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
- 3- A Instituição Amigos dos Pequeninos assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

## Artigo 4.º

### Definição de assédio

- 1- Nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho, entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2- O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e

físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, nomeadamente:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal; - Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Instituição Amigos dos Pequeninos, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou

características reiteradas;

- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- 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;
- Transferir o/a trabalhador/a de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferência sistemáticas de local de trabalho;

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a

dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, nomeadamente:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
  - Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
  - Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
  - Promover contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
  - Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
  - Apresentar convites a 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;
- 4- É proibida a prática de assédio.

## Artigo 5.º

### Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a. Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
- b. Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c. Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d. Outro, quando praticado por outros que se relacionem com a Instituição.

## 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 e/ ou aos Órgãos Sociais da Instituição.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de constituir 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 outros que não exerçam funções na Instituição Amigos dos Pequeninos IPSS são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da Instituição, pela vítima ou por



qualquer colaborador que deles tenha conhecimento ou junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

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 apresentada da forma 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(s) 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, deverá ser reduzida a escrito.

3 - A Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibiliza 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.

4 – A prática de assédio pelo empregador, ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), figurará justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador.

## Capítulo III

### Regimes sancionatórios

#### Artigo 8.º

##### Procedimentos e responsabilidade civil

- 1- A prática de assédio constitui 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.
- 2- Sempre que a Instituição tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, procederá à abertura de um procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar tome conhecimento da infração, ao abrigo do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
- 3- A prática de assédio (sexual ou moral) 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

### Confidencialidade e garantias

- 1- É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
- 2- Os trabalhadores e dirigentes da Instituição Amigos dos Pequeninos IPSS 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 11.º

### Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, 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 a inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou por seu representante.

## Capítulo IV

### Prevenção do assédio

#### Artigo 12.º

#### Medidas preventivas

Cabe aos Presidente da Instituição, 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 da Instituição;
- b) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela Instituição 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;
- c) 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;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de

cargos dirigentes;

f) 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 13.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 Instituição Amigos dos Pequeninos, IPSS bem como divulgado junto dos trabalhadores que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea f) do artigo 12.º do presente Código.

#### Artigo 14.º

#### Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da Instituição Amigos dos Pequeninos, IPSS.