

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

## PREÂMBULO

O presente Código pretende constituir nos termos da Lei n.º 73/2017 uma referência para todos os elementos os Órgãos Sociais, colaboradores, estagiários, voluntários e prestadores de serviços, contribuindo para que a Associação de Desenvolvimento do Concelho de Espinho seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral e assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual. A Instituição, compromete-se assim, a defender os valores de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assumindo este Código como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeito.

## I. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

### Artigo 1º

#### Âmbito

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da Instituição, entendendo-se como tal as pessoas que aí prestem atividade, incluindo os membros dos órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, voluntários e outros prestadores de serviços, bem como aos clientes e utentes da instituição.

### Artigo 2º

#### Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da ADCE e no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho. Ainda, não devem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos outros, sejam ou não destinatários dos serviços e atividades da Instituição, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

## Artigo 3º

### Comportamentos ilícitos

1. Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente o 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” são expressamente proibidos comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho.
2. O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física ou psicológica, visando diminuir a auto-estima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
3. O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).
4. Constituem elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:
  - a) A ocorrência reiterada de um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas;
  - b) Os comportamentos que visem atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, diminuindo a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
  - c) O aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precaridade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
  - d) A intenção do agressor de livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.
5. Não devem ser confundidas com assédio as seguintes situações:
  - a) O conflito laboral pontual;
  - b) As decisões legítimas advenientes da organização do trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
  - c) As agressões ocasionais, quer físicas, quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
  - d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
  - e) A pressão decorrente de cargos de alta responsabilidade.

## **Artigo 4º**

### **Infração disciplinar e sanções**

1. Sempre que a Instituição tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra ordenacional ou criminal a que haja lugar;
2. Todos os trabalhadores estão obrigados a denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respectivas entidades competentes.

## **Artigo 5º**

### **Regime de proteção à vítima, ao denunciante e às testemunhas**

1. Será garantida proteção para a vítima, o denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, tratando-as de forma confidencial, imparcial, eficiente e célere.
2. Nos casos de processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio os denunciante e testemunhas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.
3. Os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa deles, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado anonimato até à dedução de acusação.

## **Artigo 6º**

### **Publicidade da decisão**

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

## **Artigo 7º**

### **Responsabilidade da Instituição**

1. Cabe à ADCE a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
2. Constituem fatores que podem potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho, as seguintes:
  - a) Publicitação, junto dos colaboradores, dos seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
  - b) Compromisso de ação imediata na sequência da receção de uma queixa;
  - c) O empenho conjunto da entidade empregadora e dos seus colaboradores na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
  - d) A consulta regular aos/às colaboradores/as, garantindo o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio, bem como averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
  - e) Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas;

3. Quando se trata de trabalhador, a Instituição 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.

#### **Artigo 8.º**

#### **Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral**

1. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral.

2. A prática de assédio pela entidade empregadora, ou algum representante do mesmo, denunciada ao ACT, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

### **II- DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 9.º**

#### **Divulgação, compromisso e aplicação**

1. O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os trabalhadores.

2. O presente Código será disponibilizado no seu sítio de internet, ([www.adce.pt](http://www.adce.pt)), acessível a todos os trabalhadores.