



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

Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados de Montalegre, CRL
Avenida Nuno Álvares Pereira N° 553, 5470-203 Montalegre
cercimont@sapo.pt * Telemóvel: 938371717 * Telefone: 276094067
<https://www.facebook.com/cercimont.pt>
<http://cercimont.webnode.pt/>
NIF 509959237

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

CERCIMONT, Pessoa Coletiva com NIPC 509959237, NISS 25099592375, com sede em, Av Dom Nuno Álvares Pereira N° 553, 5470-203 Montalegre, de agora em diante designada por “Entidade”, em observância do disposto no Código do Trabalho, mais concretamente dando cumprimento ao dever imposto pela alínea *k*), do n.º 1 do artigo 127.º do aludido Código, na redação introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, decidiu aprovar e adotar o presente **CÓDIGO DE CONDUTA**, que se destina a **PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO**, consubstanciado nos artigos seguintes:

CLAÚSULA PRIMEIRA

(Objetivos)

O presente Código de Conduta visa contribuir para a adoção e manutenção de elevados padrões de comportamento ético, em consonância com os valores da entidade, fomentar o respeito dos direitos humanos e a dignidade dos outros e, bem assim, promover o respeito e o cumprimento de toda a regulamentação e legislação aplicável.

CLAÚSULA SEGUNDA

(Sujeitos)

As regras do presente Código de Conduta aplicam-se a todos os Trabalhadores da Entidade, incluindo os membros dos Órgãos Sociais (adiante designados “trabalhadores”).

CLAÚSULA TERCEIRA

(Deveres)

1. A Entidade, no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove e valoriza a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos.

2. Os seus Trabalhadores devem:

- a) Contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho entre colegas, designadamente através da colaboração e cooperação mútuas, norteando as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional;
- b) Demonstrar consideração e respeito por todas as pessoas com quem se relacionem no exercício da sua atividade profissional, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais;
- c) Pautar a sua atuação e comportamento pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual.

3. Os Trabalhadores da Entidade não devem adotar comportamentos discriminatórios, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

CLAUSULA QUARTA

(Assédio)

1. A Entidade condena e proíbe a prática de assédio por parte de qualquer um dos seus Trabalhadores.

2. Nos termos da Lei, entende-se 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.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou efeitos referidos no número anterior.

CLAÚSULA QUINTA

(Direitos e Obrigações)

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 2.º, os Trabalhadores da Entidade devem reportar superiormente qualquer prática que possa configurar situação de assédio, nos termos identificados no artigo 3.º do presente Código, sem prejuízo de, em simultâneo, poder dirigir à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), queixa(s)/denúncia(s) de assédio em contexto laboral, através do endereço eletrónico especificamente disponibilizado para esse efeito por aquela Autoridade.

2. 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.

CLAUSULA SEXTA

(Direito a Indemnização)

A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

CLAUSULA SÉTIMA

(Divulgação)

1. O presente Código de Conduta, do qual faz parte integrante o Anexo I, contendo a transcrição das disposições legais pertinentes sobre a matéria em apreço, é divulgado a todos os Trabalhadores, que declaram expressamente, através de protocolo, ter tomado pleno conhecimento de todo o seu conteúdo, e ficará disponível em local acessível a todos os trabalhadores;

2. Compete ao(s) representante(s) legal(ais) da Entidade, o esclarecimento de quaisquer dúvidas, bem como a disponibilização de elementos de informação adicionais sobre esta temática, emitidos ou que venham a ser tornados públicos por entidades oficiais,

designadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) ou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

MONTALEGRE, 08 de MAIO de 2018

Representante(s) Legal(ais) da Entidade

ANEXO I

(Disposições legais pertinentes em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho)

(CÓDIGO DO TRABALHO)

Artigo 29.º

Assédio

- 1 – *É proibida a prática de assédio.*
- 2 – *Entende-se 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.*
- 3 – *Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.*
- 4 – *A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.*
- 5 – *A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.*
- 6 – *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 127.º

Deveres do empregador

- 1 – *O empregador deve, nomeadamente:*

(...)

k) *Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;*

l) *Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.*

(...)

7 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6.*

Artigo 283.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

(...)

8 – *A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.*

9 – *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 de mora vincendos.*

(...)

Artigo 331.º

Sanções abusivas

1 – *Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo fato de o trabalhador:*

(...)

2 – *Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:*

(...)

b) *Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação e assédio.*

3 – *O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.*

(...)

7 – *Constitui contraordenação grave a aplicação de sanção abusiva.*

Artigo 394.º

Justa causa de resolução

1 – *Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.*

2 – *Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:*

(...)

f) *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 seu representante.*

Artigo 563.º

Dispensa e eliminação da publicidade

1 – *A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infração, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.*

2 – *Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contraordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.*

3 – *O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º.*

(Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto – Reforço do quadro legislativo para a prevenção de assédio)

Artigo 4.º

Informação e divulgação

1 – A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.