

Amadeu
Thur
KS

Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate do Assédio no local de trabalho



Amendado
17/05/20
[Signature]

ÍNDICE

ÍNDICE.....0
PREÂMBULO.....1
CAPÍTULO I - Disposições gerais.....2
 Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação.....2
 Artigo 2.º Princípios Gerais.....2
 Artigo 3.º Definição de assédio.....2
CAPÍTULO II – Procedimento de denúncia e averiguação.....3
 Artigo 4.º Denúncia.....3
 Artigo 5.º Forma e conteúdo.....3
 Artigo 6.º Procedimento de averiguação.....3
CAPÍTULO III – Garantias e Responsabilidade.....4
 Artigo 7.º Confidencialidade e garantias.....4
 Artigo 8.º Responsabilidades.....4
 Artigo 9.º Sanções.....4
CAPÍTULO IV – Disposições finais.....5
 Artigo 10.º Situações omissas.....5
 Artigo 11.º Da aprovação, divulgação e entrada em vigor.....5



PREÂMBULO

Considerando que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, tornando obrigatória, a adoção de um código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Considerando que esta alteração legislativa surge enquadrada pelos objetivos da Agenda 2030 que dizem respeito à promoção da Igualdade de Género e ao Trabalho Digno e Crescimento Económico, respetivamente e por outro, acolhe as orientações produzidas no contexto Europeu.

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 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;

Neste contexto, o Conselho de Administração da CESPU, com vista à prevenção, combate e eliminação do assédio no local de trabalho, e dando cumprimento ao disposto no artigo 127.º n. 1 alínea K) do Código do Trabalho, adota o presente *Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho*, o qual se rege pelas seguintes disposições:



CAPÍTULO I - Disposições gerais

Artigo 1.º Objeto e âmbito de aplicação

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 CESPU, CRL e nas demais empresas CESPU, que aceitem e transponham este código, constituindo um instrumento auto regulador, 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. Este Código aplica-se a todos os trabalhadores em geral independentemente do vínculo contratual, incluindo os titulares de cargos dirigentes e os profissionais independentes que exerçam a sua atividade profissional quer na CESPU-cooperativa de Ensino, quer nas demais empresas detidas pela CESPU, cooperativa que aceitem este código a saber: CESPU-Formação, CESPU-Parcerias, CESPU-Saúde SGPS, e que seguidamente passamos a designar por Grupo CESPU.
3. Este Código aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantêm relações profissionais ou comerciais, ainda que temporárias, com as empresas que integram o Grupo CESPU.

Artigo 2.º Princípios Gerais

- 1) O Grupo CESPU assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.
- 2) Todas as pessoas identificadas no artigo anterior, devem abster-se de adotar comportamentos indesejados em relação aos demais trabalhadores e colaboradores ou a terceiros, utentes, clientes ou outros quer baseado em factor de discriminação ou em qualquer outro.

Artigo 3º Definição de assédio

- 1) É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
- 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) O assédio moral consiste na exposição da pessoa, no exercício das suas funções no local de trabalho ou fora dele por razões relacionadas com ele, a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas abrangendo ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, ou formas dissimuladas de, intimidar, humilhar, hostilizar ou desestabilizar.
- 4) O assédio é sexual quando se trate de um 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.



CAPÍTULO II – Procedimento de denúncia e averiguação

Artigo 4.º Denúncia

- 1) Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta, que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral ou que tenha conhecimento dessa prática deve denunciar essa prática, junto do seu superior, ou do Conselho de Administração, ou do serviço de Medicina no trabalho.
- 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 na CESPÚ podem ser objeto de denúncia junto do Conselho de Administração.
- 4) Todas as situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio podem ser objeto de queixa, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, em endereço eletrónico próprio criado para o efeito por aquela entidade.

Artigo 5º Forma e conteúdo

- 1) A denúncia 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, existentes.
- 2) A denúncia, se feita verbalmente, terá de ser reduzida a escrito, em conjunto entre o denunciante e o receptor da denúncia e encaminhada às entidades referidas no artigo anterior.

Artigo 6º Procedimento de averiguação

- 1) Sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, é instaurado o procedimento disciplinar.
- 2) Os visados por ação disciplinar por assédio têm o direito ao contraditório.
- 3) A denúncia ou testemunho de situações de assédio laboral não constitui o denunciante ou testemunha em responsabilidade disciplinar, judicial ou contra-ordenacional, salvo se a testemunha ou denunciante atuar com dolo.



CAPÍTULO III – Garantias e Responsabilidade

Artigo 7º Confidencialidade e garantias

- 1) Será garantido um regime de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.
- 2) Os trabalhadores, os dirigentes, que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.
- 3) Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 8º Responsabilidades

- 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.
- 2) O Conselho de administração tem o dever de desencadear ação disciplinar contra a pessoa ou pessoas indiciadas de prática de assédio.
- 3) A responsabilidade pela reparação de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é regulada nos termos do artigo 283.º do Código do Trabalho.

Artigo 9.º Sanções

- 1) A prática de assédio além de conduzir a sanções disciplinares especificadas no código do trabalho, confere à vítima os direitos estabelecidos no artigo 28.º do Código do Trabalho, como referido no n.º 4 do artigo 29.º do Código do Trabalho.
- 2) A prática de assédio pelo empregador ou seu representante, quando denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figura entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, nos termos do artigo 394.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV – Disposições finais

Artigo 10º Situações omissas

Na integração de lacunas e resolução das dúvidas emergentes do presente Código de Conduta aplicar-se-ão, os regulamentos internos em vigor, as disposições do Código do Trabalho e demais legislação e orientações existentes sobre a matéria.

Artigo 11º Da aprovação, divulgação e entrada em vigor

- 1) O presente Código depois de submetido a consulta aos órgãos internos é aprovado pelo Conselho de Administração da CESPU, CRL, e das demais empresas do Grupo CESPU que o aceitem e para onde será transposto e é divulgado aos trabalhadores nos termos do artigo 99.º n.º 3 do Código do Trabalho, sendo publicitado através da intranet da CESPU, CRL e ficando disponível no Departamento de Recursos Humanos.
- 2) Este Código entra em vigor no dia 1 do mês seguinte à sua aprovação.

Aprovado pelo Conselho de Administração da cooperativa CESPU, CRL, e legais representantes da CESPU-Formação, SA, CESPU-Parcerias, SA e CESPU-Saúde, SGPS, no dia 12 de novembro de 2018, sendo rubricado em todas as folhas e assinado por todos.

Prof. Doutor António Manuel de Almeida Dias

Presidente do CA

Prof. Doutora Filomena da Glória Alves Barros Salazar

Vogal do CA

Prof. Doutor Luis Manuel Duarte Martins da Silva

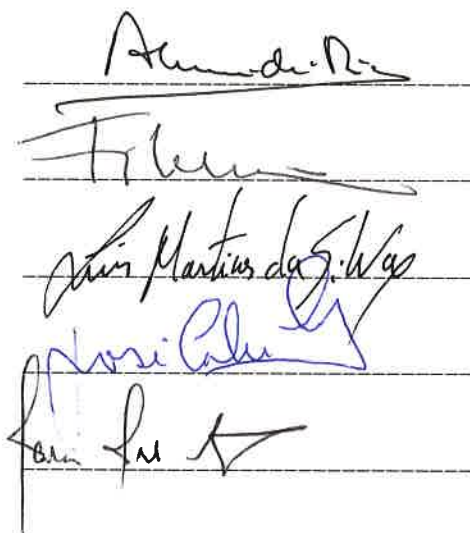
Vogal do CA

Dr. José Carlos Pereira da Cruz

Vogal do CA

Prof. Doutor Marco André Melo de Sousa Nicolau Martins

Vogal do CA



The image shows five handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. António Manuel de Almeida Dias, 2. Filomena da Glória Alves Barros Salazar, 3. Luis Manuel Duarte Martins da Silva, 4. José Carlos Pereira da Cruz, and 5. Marco André Melo de Sousa Nicolau Martins.