



Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões

CONCELHO DE MATOSINHOS

# Código de Boa Conduta

Para Prevenção  
e Combate ao Assédio  
no Trabalho



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

<b>CAPÍTULO I – Disposições introdutórias</b> .....	4
Artigo 1.º - Objeto .....	4
Artigo 2.º - Âmbito de aplicação .....	4
Artigo 3.º - Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais .....	4
Artigo 4.º - Princípios gerais .....	4
Artigo 5.º - Definições de assédio .....	5
<b>CAPÍTULO II - Procedimento interno</b> .....	5
Artigo 6.º - Queixa ou Denúncia .....	5
Artigo 7.º - Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia .....	6
<b>CAPÍTULO III - Regimes sancionatórios</b> .....	6
Artigo 8.º - Proibição do assédio e responsabilidade do assediador .....	6
Artigo 9.º - Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional .....	7
Artigo 10.º - Responsabilidade do empregador .....	7
Artigo 11.º - Direitos da pessoa assediada .....	7
Artigo 12.º - Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas .....	8
Artigo 13.º - Garantias .....	8
Artigo 14.º - Medidas preventivas .....	8
Artigo 15.º - Publicitação e entrada em vigor .....	9
Artigo 16.º - Revisão .....	9



# Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões

CONCELHO DE MATOSINHOS

## **Preâmbulo**

O Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões, dando cumprimento ao previsto na Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, que introduziu alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adota o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em substituição ao que se encontra em vigor, pretendendo que o mesmo constitua uma base orientadora para trabalhadores, estagiários, voluntários e outras entidades ou pessoas contratadas, no âmbito de prestação de serviços ou de procedimentos de aquisição de bens, ou ainda, de atribuição de subsídios.

Na elaboração do presente Código, conferiu-se particular atenção à necessidade de acautelar a devida proteção de denunciantes e testemunhas de infrações, em linha com o disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações.

## **Capítulo I**



### **Disposições introdutórias**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

Através deste Código de boa conduta, dá-se cumprimento ao dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho em vigor, aperfeiçoando e concretizando o disposto nos artigos 6.º e 7.º do Código de Conduta dos Colaboradores do Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões, mediante um conjunto de normas e princípios que devem ser observados no âmbito das atividades desenvolvidas na Instituição, constituindo um instrumento auto regulador e a expressão de uma política ativa, que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir, situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito de Aplicação**

O presente Código de Conduta aplica-se aos colaboradores, aos membros de todos os órgãos do Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões e a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional na Instituição ou que com ela colaboram.

#### **Artigo 3.º**

##### **Aplicação na regulação de relações profissionais e comerciais**

1. O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de bolsa de estágio e, em especial, de aquisição de bens, de prestação de serviços na atribuição de subsídios e divulgado pelas pessoas ou entidades com quem o Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões mantenha relações contratuais em vigor.
2. As entidades e/ou pessoas contratadas devem agir de acordo com os princípios gerais assumidos pelo Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões, com o princípio de tolerância zero relativamente ao assédio.
3. Nos contratos de trabalho, de aquisição de bens, prestação de serviços ou atribuição de subsídios, será incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios gerais assumidos pelo Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões nesta matéria.

#### **Artigo 4.º**

##### **Princípios gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 2.º, devem reger a sua atuação no Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;



- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse de utilidade pública da Instituição, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho;
- f) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- g) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

### **Artigo 5.º** **Definições de assédio**

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente aquele que seja 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.
2. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica.
3. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.
4. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

## **Capítulo II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 6.º** **Queixa ou Denúncia**

1. Qualquer pessoa que seja alvo de assédio no trabalho pode se assim entender, apresentar denúncia ou queixa, nos termos definidos no artigo seguinte.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, de acordo com o disposto no artigo seguinte



e, sem prejuízo da possibilidade de apresentar uma denúncia anónima, prestar a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.

### **Artigo 7.º**

#### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia ou queixa**

1. A denúncia ou queixa deve ser apresentada por escrito, nos termos legais, junto das seguintes entidades publicas/privadas e/ou nos seguintes organismos:

a) junto do Presidente da Comissão de Auditoria - José Manuel Miranda Magalhães – Tesoureiro do Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões, utilizando o “link” existente no website da Instituição - <https://www.ccsguifoes.pt/denuncia>

b) junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibiliza o seguinte endereço de correio eletrónico para o efeito: <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>

c) junto do CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que disponibiliza o seguinte endereço eletrónico para o efeito: <https://cite.gov.pt/queixa-por-assedio>

d) junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo crime, podendo utilizar o seguinte endereço eletrónico: [matosinhos.ministeriopublico@tribunais.org.pt](mailto:matosinhos.ministeriopublico@tribunais.org.pt)

2. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática 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.

3. O canal de denúncias junto do Presidente da Comissão de Auditoria disponível no website do Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões, permite a apresentação de denúncias de forma anónima ou com identificação do denunciante.

### **Capítulo III**

#### **Regimes sancionatórios**

### **Artigo 8.º**

#### **Proibição do assédio e responsabilidade do assediador**

1. O assédio é uma atuação intolerável, expressamente proibida por lei.

2. Quem assediar outrem, pratica um ato ilícito com:

a) Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;

b) Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, nos termos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento;



- c) Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho;
- d) Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

### **Artigo 9.º**

#### **Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional**

1. O Presidente da Comissão de Auditoria, após averiguação dos factos participados e, sempre que o alegado assediador seja identificado na queixa/denúncia for trabalhador, sujeito ao poder disciplinar do Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões, enviará um relatório para a Direção, a propor o arquivamento ou a instauração de procedimento disciplinar, em função de se verificarem ou não indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei.
2. Compete ao órgão Direção, designar o relator do procedimento disciplinar.
3. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente Código que cometam infrações que àquelas correspondam.

### **Artigo 10.º**

#### **Responsabilidade do empregador**

- 1 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da entidade empregadora.
- 2 - 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.

### **Capítulo IV**

#### **Regime de proteção da pessoa assediada, queixoso, denunciante e testemunhas**

### **Artigo 11.º**

#### **Direitos da pessoa assediada**

1. A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por representante do mesmo, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, ou a qualquer outro canal referido no art.º 6.º, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa assediada que trabalhe por conta de outrem.

### **Artigo 12.º**

#### **Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas**



1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

### **Artigo 13.º**

#### **Garantias**

1. O denunciante e testemunhas por si indicadas não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
2. O Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais dos seus trabalhadores resultantes da prática de assédio.
3. Sem prejuízo da possibilidade de apresentação de denúncia anónima, as pessoas destinatárias do presente Código de Conduta que denunciem infrações de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

### **Capítulo V**

#### **Prevenção do Assédio**

### **Artigo 14.º**

#### **Medidas Preventivas**

Compete ao órgão Direção ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos colaboradores de todas as valências;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se 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 queixosos/denunciante;
- c) Conção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;



- d) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- e) Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

### **Capítulo VI**

#### **Disposições finais**

##### **Artigo 15.º**

##### **Publicitação e entrada em vigor**

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação a todos os colaboradores no website do Centro Cultural e de Solidariedade Social de Guifões e produz efeitos no dia seguinte ao da sua aprovação pela Direção.

##### **Artigo 16.º**

##### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

#### **Referências**

- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho
- Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro