

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

MENSAGEM DA DIREÇÃO DO CCMAR

O Centro de Ciências do Mar do Algarve (CCMAR) promove ativamente a dignidade e o respeito por todas as pessoas. Considera ainda, como entidade empregadora, que a diferença é uma mais-valia e por isso todos (colaboradores, voluntários, utilizadores, estudantes, estagiários, visitantes e candidatos a emprego ou bolsa) são considerados apenas pelo seu mérito, atitude e competência. É totalmente proibida qualquer forma de discriminação, assédio, violência, ou abuso de poder.

O CCMAR promove o tratamento igual no acesso ao trabalho, nomeadamente na transparência no recrutamento e seleção e veda quaisquer práticas de assédio e discriminação na integração, desenvolvimento profissional, promoção e oportunidades de progressão, avaliação e cessação de vínculo com os seus colaboradores.

Ninguém será tratado de uma forma menos favorável com base em: origem étnica, condição social e económica, identidade de género, ascendência, idade, incapacidade física, deficiência ou doença crónica, orientação sexual, nacionalidade, convicções políticas ou ideológicas, religião ou crença, situação familiar, instrução e filiação sindical.

A DIREÇÃO DO CCMAR,

Preâmbulo

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor público como no privado, através de alterações ao à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e ao Código do Trabalho.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é adotado pelo Centro de Ciências do Mar do Algarve (CCMAR), nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que introduziu a alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º ao Código do Trabalho, e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

Este Código pretende constituir uma referência para todos os membros CCMAR, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus Membros e assegurando o seu direito a condições de trabalho, que respeitem a sua dignidade individual.

Definir uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, de qualquer natureza, são as prioridades deste Código.

O CCMAR pretende, assim, promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação, com pleno respeito pela dignidade e opções individuais, sejam elas políticas, religiosas, sexuais ou outras.

Neste sentido, o CCMAR adotou o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas seguintes disposições:

Artigo 1.º

(Objeto e Provedor da Igualdade)

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 no CCMAR, 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 Provedor da Igualdade será nomeado pela Direção do CCMAR, que divulgará a todos os Membros do CCMAR, mediante a publicação no site do CCMAR, envio para listas gerais de contactos e afixação nas instalações do CCMAR, em local apropriado.

Artigo 2.º

(Âmbito de Aplicação)

1. O presente Código aplica-se a todos os Membros do CCMAR, independentemente do vínculo contratual, bem como a outras pessoas que participem na sua atividade, como fornecedores, visitantes, clientes, parceiros, entre outros.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior e da responsabilidade civil e criminal, o poder disciplinar apenas poderá ser exercido pela Direção do CCMAR sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

Artigo 3.º

(Princípios gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas abrangidas pelo presente Código devem atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Não podem ser adotados comportamentos discriminatórios em relação a qualquer pessoa, seja de que modo for, na atividade do CCMAR, designadamente, mas não limitado, com base na origem étnica, condição social e económica, identidade de género, ascendência, idade, incapacidade física, deficiência ou doença crónica, orientação sexual, nacionalidade, convicções políticas ou ideológicas, religião ou crença, situação familiar, instrução e filiação sindical.
3. Todos os Membros do CCMAR devem demonstrar respeito entre si e evitar comportamentos que possam ser considerados como ofensivos ou lesivos da integridade física e/ou moral dos colegas de trabalho, superiores e inferiores hierárquicos ou terceiros, relacionados com o CCMAR.

Artigo 4.º

(Comportamentos ilícitos)

1. Todos os Membros do CCMAR estão proibidos de assediar, moral ou sexualmente, outros colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado com o CCMAR, através da prática, entre outros, dos comportamentos que adiante se elencarão.

2. Nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, entende-se por **assédio moral** o comportamento indesejado, nomeadamente 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 caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com os mesmos objetivos ou efeitos referidos no número anterior, nomeadamente:

- a) Insinuações ou avanços sexuais;
- b) Pedidos ou oferta de favores sexuais;
- c) Convite para encontros indesejados;
- d) Piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de cariz sexual;
- e) Comentários explícitos e pejorativos sobre a aparência ou indumentária;
- f) Envio reiterado, desde que não consentido, de suportes indesejados e de teor sexual;
- g) Repetição insistente e sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- h) Realização de telefonemas, envio de cartas, SMS ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
- i) Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou excessivo, ou provocar intencionalmente abordagens físicas desnecessárias;
- j) Apresentar ofertas e 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 insinuada.

4. O **assédio moral** no local de trabalho inclui, mas não está limitado, aos seguintes comportamentos:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- b) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- c) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- d) Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- h) Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- k) Transferir o colaborador de setor ou de local de trabalho, com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- l) Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;

- m) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do colaborador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho;
 - n) Intimidação cibernética ou por meios eletrónicos (*Ciber-bullying*);
 - o) Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso, que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.
5. Sem prejuízo dos números anteriores, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores e superiores hierárquicos disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores, pelo que não inclui, nomeadamente:
- a) Gestão de desempenho;
 - b) Pressão decorrente do exercício das funções;
 - c) Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
 - d) Requisitos ou decisões operacionais e legítimas, advenientes da organização de trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho;
 - e) Um desentendimento ou mal-entendido;
 - f) Mudança relacionada ao trabalho (v.g., mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
 - g) Um único comentário ou ação, a menos que acarrete efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
 - h) Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
 - i) A aproximação entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
 - j) Os elogios ocasionais e que não mereçam já a conhecida reprovação da pessoa a quem se dirigem.

Artigo 5.º

(Deveres e Direitos)

1. No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os Membros do CCMAR, no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas, dentro das instalações do CCMAR e quando ao serviço deste, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento adequado, medido de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania, exigíveis no seu relacionamento com os colegas de trabalho, clientes e demais terceiros.
2. Em especial, são deveres gerais dos Membros do CCMAR:
 - a) Cumprir o Código do Trabalho e o presente Código;
 - b) Agir de forma a evitar que se verifiquem comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio;
 - c) Chamar a atenção, junto do seu superior hierárquico, da Gestora de Recursos Humanos, ou da Direção do CCMAR, de eventuais situações que sejam suscetíveis de constituir prática de assédio;
 - d) Denunciar ou participar, por escrito ao Provedor da Igualdade, qualquer episódio de que tenha conhecimento e que configure prática de assédio, quer na sua pessoa, quer na de outrem;
3. Na prevenção e combate à prática de assédio, o CCMAR assegurará a todos os seus Membros:

- a) A informação e, sempre que necessário e possível, a realização das ações de formação, apoio e aconselhamento aos trabalhadores, para proporcionar um ambiente livre de assédio;
 - b) A implementação das medidas corretivas que se vierem a mostrar necessárias;
 - c) Divulgação do presente Código a todos os seus Membros e demais agentes que se enquadrem em condições de poder ser sujeito ativo de assédio no trabalho;
 - d) 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 inexistência de represálias sobre as vítimas.
4. São ainda atribuídas as seguintes garantias no encaminhamento e tratamento de qualquer denúncia de assédio no trabalho:
- a) Reserva de confidencialidade relativamente à denúncia ou queixa formulada;
 - b) Instauração de processo disciplinar sempre que haja conhecimento comprovado de alegadas situações de assédio no trabalho, designadamente de assédio sexual e/ou de assédio moral;
 - c) Não sancionamento disciplinar do denunciante e as testemunhas por si indicadas (salvo se atuarem com dolo), por declarações ou atos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado;
 - d) Reconhecimento de que o assédio moral, desde que clinicamente comprovado, pode constituir doença profissional;
 - e) Reconhecimento de direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, à vítima, caso tenha sido judicialmente comprovado o assédio no trabalho.

Artigo 6.º
(Denúncia)

1. O trabalhador que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao Provedor da Igualdade, via correio eletrónico para provedorccmar@ualg.pt , ou à Direção do CCMAR, caso o assediador seja a pessoa que ocupe o referido do cargo e não haja outro superior direto.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la ao Provedor da Igualdade 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 sejam trabalhadores do CCMAR deverão ser objeto de queixa/denúncia, a efetuar pela Direção do CCMAR, pela vítima, ou por qualquer trabalhador que delas tenha conhecimento, junto da respetiva entidade patronal, ou equiparada, e da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de assediador afeto ao setor público ou ao setor privado, respetivamente.
4. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio,

nomeadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas/denúncias de assédio em contexto laboral, no setor público e no setor privado, melhor referidos infra, em “Contactos Úteis”.

6. Caso se venha a verificar que a denúncia não tem fundamento, pode haver lugar a procedimento disciplinar, no caso de o denunciante ser trabalhador do CCMAR, sem prejuízo de se poder acionar os competentes meios judiciais.

Artigo 7.º

(Prazos do Procedimento Disciplinar)

1. O direito de exercer o poder disciplinar por parte da Direção do CCMAR, prescreve um ano após a prática de assédio.
2. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Direção do CCMAR teve conhecimento da prática de assédio.
3. O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado, quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Artigo 8.º

(Inquérito)

1. O Provedor da Igualdade dará conhecimento da queixa à Direção do CCMAR, a qual, se representar violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, procederá à abertura de um procedimento disciplinar, através de instrutor nomeado, com formação adequada, o qual deve realizar as diligências probatórias requeridas, nos termos do artigo 329.º e seguintes do Código do Trabalho.
2. No prazo referido no n.º 2, do artigo anterior, a Direção do CCMAR procede à abertura do inquérito.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 8, do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dá origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

Artigo 9.º

(Nota de Culpa)

1. No prazo de 30 dias após a conclusão do inquérito, e se da leitura dos elementos juntos aos autos, bem como da audição das testemunhas, se verifique algum comportamento suscetível de constituir assédio, o instrutor nomeado deverá apresentar tais elementos junto da Direção do CCMAR, com vista a deliberação sobre a intenção de proceder à aplicação de uma sanção disciplinar ao trabalhador em causa.

2. Em função da deliberação tomada, deverá a Direção do CCMAR proceder ao arquivamento do processo ou notificar trabalhador da intenção de lhe proceder à aplicação de uma sanção disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

Artigo 10.º

(Suspensão Preventiva de Trabalhador)

1. Com a notificação da nota de culpa, a Direção do CCMAR pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença no local de trabalho se mostre inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que a Direção do CCMAR justifique, por escrito que, tendo em conta os indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no CCMAR é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Artigo 11.º

(Resposta à Nota de Culpa)

O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Artigo 12.º

(Instrução)

1. A Direção do CCMAR, através de instrutor nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.
2. O instrutor do processo não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
3. O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

Artigo 13.º

(Regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente, para punir uma infração, até um ano após a denúncia, ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.

4. Quem denuncie a prática de infrações ao presente Código, das quais tenha conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado, sendo-lhe assegurado o anonimato, até à dedução de acusação.

Artigo 14.º
(Decisão Final)

1. A Direção do CCMAR dispõe de 30 dias para proferir a decisão de sanção disciplinar, após a conclusão da última diligência de instrução, sob pena de caducidade do direito de a aplicar.
2. Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do funcionário ou colaborador, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.
3. A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
4. A decisão é notificada ao trabalhador e produz os seus efeitos logo que se considere eficazmente recebida, nos termos gerais de direito.

Artigo 15.º
(Recurso)

Da decisão final notificada, cabe recurso por parte do trabalhador, a apresentar à Direção do CCMAR.

Artigo 16.º
(Remissão)

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 17.º
(Indemnização por ato discriminatório)

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador, no âmbito do presente Código, confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Artigo 18.º
(Responsabilidade do CCMAR)

1. O CCMAR é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.
2. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

Artigo 19.º
(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral e justa causa)

1. A vítima pode apresentar queixa na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) ou na entidade competente para

recepção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa e o vínculo contratual do assediador.

2. Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática de assédio, denunciada à ACT, for praticada pelo empregador ou seu representante legal.

Artigo 20.º
(Legislação)

Este Código rege-se pelos princípios consagrados, orientações e recomendações assentes, entre outros, nos seguintes instrumentos:

- a) Carta Social Europeia;
- b) Constituição da República Portuguesa.
- c) Código do Trabalho;
- d) Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto;
- e) Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, na sua redação atua (Estatuto do Bolseiro de Investigação);
- f) Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho n.º 8200/2339 (INI), de 20 de setembro de 2001;
- g) Diretiva 2000/43/CE do Conselho de 29 de junho de 2000 (Aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica);
- h) Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000 (estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional);
- i) Diretiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de dezembro de 2004 (aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento);
- j) Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 05 de julho de 2006 (aplica o princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional);
- k) Diretiva 2010/18/EU do Conselho de 8 de março de 2010 (aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES).

Artigo 21.º
(Divulgação e vigência)

1. O presente Código entra em vigor um dia útil após a sua aprovação pela Direção do CCMAR e será revisto trienalmente.

2. O presente Código será divulgado a todos os Membros do CCMAR, mediante a publicação no site do CCMAR, envio para listas gerais de contactos e afixação nas instalações do CCMAR, em local apropriado.

Aprovado pela Direção do CCMAR, em 23-06-2020

Contactos úteis

1) CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

- Rua Viriato, nº7, 1º-3º 1050-233 Lisboa Portugal
- Site: <https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/>
- E-mail: geral@cite.pt
- Tel. +351 217803700 | Linha Verde 800204684

2) ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

- Contacto: 300 069 300
- Site: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/RegistoPedidoIntervencaoInspetivaPA.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/RegistoPedidoIntervencaoInspetivaPA.aspx)

Para efetuar queixas e denúncias contra trabalhadores afetos ao setor público:

3) Inspeção-Geral de Finanças (IGF)

- Contacto: LTFP.art4@igf.gov.pt
- Site: <http://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio.aspx>