

Código de Conduta

Para Prevenção e Combate
ao Assédio no Trabalho

CÓDIGO DE CONDUTA

PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Introdução

Dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, com a redação que lhe foi conferida pela Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, e pela Declaração de Retificação nº 28/2017, de 2 de outubro, a **EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E.M., S.A.**, adiante de modo abreviado designada EGEAC ou empresa, procedeu à elaboração e aprovação do presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, adiante de modo igualmente abreviado, e por comodidade de expressão, identificado como Código de Conduta.

O presente Código de Conduta constitui assim um elemento enquadrador da atuação das pessoas titulares de órgãos sociais, das pessoas que trabalham na empresa e prestadoras de serviços e afins, independentemente do vínculo ou funções exercidas, e todas adiante designadas por colaboradoras, que visa refletir os valores da cultura empresarial e constituir uma referência orientadora do seu comportamento.

A aplicação do Código de Conduta e o seu cumprimento não impede, substitui ou afasta a aplicação da legislação em vigor, e bem assim de outros códigos, regulamentos ou manuais internos da empresa, de onde se destaca o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas e o Acordo de Empresa.

Em anexo ao presente Código de Conduta estabelecem-se contributos para um melhor enquadramento desta problemática, permitindo uma mais adequada e correta perceção do que se entende por comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio, nas suas distintas vertentes, complementando o que se perspetiva, desde logo, no artigo 3.º.

Por último, partilha-se o entendimento de que o presente Código de Conduta não é nem pretende ser um documento estático nem desprovido de adequação à realidade. Logo, a sua plena justificação reside na forma como o mesmo foi entendido, avaliado, empregue e melhorado, integrando os diversos instrumentos de gestão do quotidiano da empresa.

Nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 98.º e 423.º do Código do trabalho, foi ouvida a Comissão de Trabalhadores da empresa que emitiu parecer favorável a 22 de março de 2024.

Artigo 1º **(Âmbito de aplicação)**

O presente Código de Conduta aplica-se a todas as pessoas colaboradoras da EGEAC, independentemente da função, cargo, nível, local ou modalidade de trabalho.

Artigo 2º **(Princípios gerais)**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas colaboradoras da EGEAC devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da empresa, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. As pessoas colaboradoras da EGEAC não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação às demais pessoas, sejam colaboradoras ou terceiras, sejam ou não destinatárias dos serviços e das atividades da empresa, nomeadamente com base na etnia, sexo, idade, incapacidades físicas e / ou cognitivas, orientação sexual, identidade de género, opiniões políticas, religião ou crença.
3. Todas as pessoas colaboradoras têm o dever de cooperar nas investigações que forem levadas a cabo sobre possíveis faltas de cumprimento deste Código.

Artigo 3º **(Comportamentos ilícitos)**

1. É expressamente proibido o assédio no contexto de trabalho, podendo este revestir natureza moral e/ou sexual.
2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho, prestação de serviços ou formação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, diminuir a sua autoestima, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado nas mesmas circunstâncias e/ou com os mesmos objetivos mencionados no número anterior.
4. É também ilícita a utilização do cargo, função ou de qualquer privilégio, ou a sua mera promessa ou ameaça de utilização, para manipulação de outrem, procura ou obtenção de favor ou de favorecimento de qualquer espécie, bem como de outros comportamentos tipificáveis como assédio.
5. A prática de comportamentos ilícitos constituirá objeto de procedimento disciplinar, sem prejuízo de outras formas de atuação previstas na Lei.

Artigo 4º
(Infração ao Código de Conduta)

1. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta por parte de pessoa sua colaboradora, procederá à abertura de processo de inquérito, tendo em vista, sempre que aplicável, o procedimento disciplinar seguindo os procedimentos da cláusula 61.ª do Acordo de Empresa e do disposto no Código do Trabalho sobre esta matéria, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.
2. O procedimento será conduzido por entidade externa isenta e imparcial.
3. Idêntico procedimento, com as devidas adaptações, será aplicado relativamente a presumíveis pessoas infratoras que detenham a qualidade de prestadoras de serviços.
4. As pessoas colaboradoras denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida cooperação em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal instaurados pelas respetivas entidades competentes e/ou que decorra do mencionado no número anterior.

Artigo 5º
(Regime de proteção aos denunciantes e testemunhas)

1. As pessoas denunciantes e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
2. As pessoas colaboradoras da empresa que denunciem a prática de infrações ao presente Código, de que tiverem 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.

Artigo 6º
(Responsabilidade da entidade empregadora)

A entidade empregadora é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, de acordo com o disposto na lei geral.

Artigo 7º

(Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)

1. Em caso de ocorrência / presença de qualquer situação de assédio ou em que possa estar em causa o cumprimento do presente Código de Conduta, a pessoa colaboradora deve comunicar tal situação por escrito, utilizando o seguinte endereço de correio eletrónico disponibilizado pela empresa queixadeassedio@egeac.pt ou através do canal de denúncias implementado (<https://egeac.form.maistransparente.com/>).
2. A gestão da caixa de correio assiste às unidades orgânicas (UO) DGP – Direção de Gestão de Pessoas e DJC – Direção Jurídica e de Contratação, nas pessoas das respetivas chefias ou de quem as substitua.
3. A gestão do canal de denúncias assiste à unidade orgânica DCN – Direção de Cumprimento Normativo, na pessoa da respetiva chefia ou de quem a substitua.
4. Nos termos de regulamentação própria, a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) disponibiliza através do acesso <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx> um espaço eletrónico para receção de queixas de assédio em contexto laboral, encontrando-se presentemente o respetivo formulário em https://portal.act.gov.pt/_layouts/15/ACTLogin/login.aspx?PageForm=PedidoIntervencaoInspetivaPraticaAssedio&TipoAuth=CMCCNIF.
5. A prática de assédio pela entidade empregadora, ou por alguma pessoa colaboradora da mesma, denunciada à ACT, figura entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa trabalhadora.

Artigo 8º

(Disposições finais)

1. A presente versão do Código de Conduta foi aprovada pelo Conselho de Administração em 9 de abril de 2024, entra em vigor no primeiro dia útil seguinte e revoga expressamente a versão anterior em vigor desde 1 de fevereiro de 2020.
2. A presente versão do Código de Conduta deve ser comunicada a todas as unidades orgânicas e locais de trabalho da empresa, disponibilizada em todos os sítios de internet e na intranet, e informado o seu teor, sempre, aquando da celebração de contratos de trabalho e de outros contratos, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelas pessoas colaboradoras e entidades com as quais a empresa se relacione.
3. Na elaboração e na alteração do Código de Conduta foi ouvida a Comissão de Trabalhadores da EGEAC, nos termos do disposto nos artigos 99.º n.º 2, 282.º, 423.º n.º 1, al. c) e 424.º n.º 1, al. e), do Código do Trabalho.

ANEXO

Enquadramento e clarificação de conceitos

1. **Objetivo**

- 1.1. O presente anexo tem por objetivo contribuir para a melhor perceção e enquadramento das situações de assédio em contexto de trabalho, ilustrando, sempre que possível, os conceitos aplicáveis com exemplos de situações em concreto.
- 1.2. A empresa procura, deste modo, sedimentar a sua postura de “tolerância zero” para com comportamentos considerados abusivos, neste como noutros domínios, incentivando veementemente a sua denúncia responsável e a aplicação das sanções previstas pela Lei.

2. **Contributos para o esclarecimento de alguns conceitos**

- 2.1. A prática de assédio, em qualquer das modalidades que possa revestir (moral ou sexual), pode resultar de um comportamento isolado ou continuado, aferido de acordo com as situações em concreto verificadas.
- 2.2. O assédio moral pode integrar ações de quatro dimensões distintas: isolamento social, perseguição profissional, intimidação e humilhação pessoal.
- 2.3. Constitui assédio moral em contexto de trabalho, designadamente, e sem prejuízo de outra configuração legal igualmente aplicável, a prática das seguintes condutas:
 - a) Desvalorizar ou desqualificar o trabalho que é realizado;
 - b) Promover o isolamento social em ambiente de trabalho;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
 - d) Fazer ameaças de despedimento e / ou de não evolução profissional;
 - e) Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
 - f) Atribuir funções desadequadas à categoria profissional;
 - g) Apropriar-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar a autoria das mesmas;
 - h) Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas sobre pessoas colaboradoras;
 - i) Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas com o intuito de dificultar ou impedir o desempenho da atividade da pessoa colaboradora;
 - j) Pedir trabalhos urgentes, sem necessidade;
 - k) Transferir pessoas colaboradoras de setor ou de local de trabalho resultando essa transferência no seu isolamento;
 - l) Expressar-se de forma intimidatória;
 - m) Criar situações objetivas de *stress*, de modo a provocar o descontrolo na conduta da pessoa colaboradora.

- 2.4. O assédio sexual pode manifestar-se igualmente em quatro dimensões: insinuações de carácter sexual, atenção sexual não desejada, contacto físico e agressão sexual e aliciamento.
- 2.5. Constitui assédio sexual em contexto de trabalho, designadamente, e sem prejuízo de outra configuração legal igualmente aplicável, a prática das seguintes condutas:
- a) Proferir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre aparências físicas, orientação ou condição sexual;
 - b) Enviar, por qualquer meio, desenhos animados, desenhos, filmes, fotografias ou imagens de internet ou outras, indesejados e de teor sexual;
 - c) Realizar telefonemas, enviar cartas, "sms", correio eletrónico ou outro tipo de comunicações indesejadas, de carácter sexual;
 - d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo, ou provocar abordagens físicas consideradas pela outra parte constrangedoras ou desnecessárias;
 - e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no trabalho ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.