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

Descrição das revisões/alterações

Rev.	Data	Alterações
00	27/03/2025	Texto inicial
01		
02		

índice

Enquadramento

- I. Compromisso e responsabilidades da organização/entidade empregadora
 1. O compromisso
 2. As responsabilidades
- II. Âmbito do Código de Boa Conduta
- III. Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais
- IV. Denúncia
- V. Averiguação e resolução
- VI. Sanções
- VII. Vigência e divulgação

Enquadramento

O presente Código de Boa Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência às pessoas suas destinatárias no sentido de garantir a salvaguarda da integridade física e moral dos/das trabalhadores/as, colaboradores/as, voluntários/as e membros dos corpos sociais, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a, no quadro da definição de assédio constante no artigo 29.º do Código do Trabalho.

O CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social (doravante CESIS) compromete-se a defender os princípios da não discriminação e da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade de cada pessoa no trabalho, podendo incluir quaisquer comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Considera-se assédio moral o ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante e/ou físico, abrangendo a violência física e/ou psicológica.

A Direção

1.

Compromisso e
responsabilidades da
organização/entidade
empregadora

I. Compromisso e responsabilidades da organização/entidade empregadora

1. O compromisso:

- O assédio, sob todas as suas formas, e a discriminação no trabalho são contrários à missão, aos objetivos, aos valores e à cultura organizacional do CESIS.
- Todos/as os/as trabalhadores/as, colaboradores/as, voluntários/as e membros dos corpos sociais têm como seu direito fundamental beneficiar de um ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio e eventuais retaliações por o denunciarem.
- O não cumprimento destes princípios está sujeito às sanções previstas.

2. As responsabilidades:

- O CESIS define uma política interna de tolerância zero ao assédio no trabalho.
- Os/as trabalhadores/as, colaboradores/as, voluntários/as e membros dos corpos sociais são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio no trabalho.

II. Âmbito do Código de Boa Conduta

II. Âmbito do Código de Boa Conduta

- Aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o CESIS, mesmo que temporárias.
- Aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, profissionais ou voluntários/as, bem como às pessoas membros dos corpos sociais.
- Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade do CESIS, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, noutros locais de trabalho e em viagens de trabalho.
- Aplica-se às relações no âmbito da atividade do CESIS quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.



Aplicação na regulação de
relações profissionais e/ou
comerciais

III. Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, aplicando-se às entidades ou pessoas contratadas.
- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho.

IV. Denúncia

IV. Denúncia

- Qualquer pessoa abrangida por este Código de Boa Conduta deve denunciar um incidente de assédio no trabalho, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
- Sem prejuízo de o poder fazer junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, pode reportar a situação junto de Heloísa Perista, pessoa especialmente designada pela Direção do CESIS para este efeito.
- Qualquer pessoa abrangida por este Código de Boa Conduta que considere ter sido sujeita a assédio no trabalho, ou seja testemunha do mesmo, pode efetuar a denúncia desse incidente de assédio através do endereço de correio eletrónico criado para o efeito no CESIS: denuncia.at@cesis.org
- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio no trabalho são especialmente protegidas pelo CESIS relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.
- A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio no trabalho, estará sujeita a sanções.
- A Autoridade para as Condições de Trabalho disponibiliza endereço eletrónico próprio: <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx> para a receção de queixas de assédio ou discriminação no local de trabalho.

VI. Averiguação e resolução

VI. Averiguação e resolução

- O processo de averiguação deve ser conduzido por Heloísa Perista, na sua qualidade de pessoa com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio no trabalho, designada pela Direção do CESIS para este efeito.
- O processo de averiguação e resolução garante a isenção e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

VI. Sanções

VI. Sanções

- Os/as trabalhadores/as, colaboradores voluntários/as e membros dos corpos sociais, em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos/as a ação disciplinar.
- O comportamento proibido por esta política por parte de uma pessoa membro dos corpos sociais pode resultar na suspensão do seu mandato (após deliberação da Mesa da Assembleia Geral por proposta da pessoa responsável pelo processo de averiguação), até à próxima Assembleia Geral onde serão deliberadas as sanções.
- As entidades prestadoras de bens e serviços envolvidas em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé estarão sujeitos à imediata cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- O comportamento proibido por esta política por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação por justa causa de contrato de prestação de serviços.

VI. Sanções

- O comportamento proibido por esta política por parte de um/uma voluntário/a pode resultar na imediata cessação da colaboração.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio, o CESIS prestará apoio jurídico/técnico/financeiro ao/à trabalhador/a, colaborador/a, voluntário/a ou membro dos corpos sociais que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

VII. vigência e divulgação

VII. Vigência e divulgação

- O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CESIS e respetiva divulgação a todas as demais pessoas destinatárias.
- O presente Código de Boa Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Associação: <https://www.cesis.org/pt>, sendo também enviado para todas as pessoas destinatárias por via digital, presumindo-se desta forma o respetivo conhecimento.