

# Código de Boa Conduta

## Para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



FUNDAÇÃO  
CALOUSTE GULBENKIAN

1

## Preâmbulo

A Fundação Calouste Gulbenkian (FCG), dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto, que introduziu alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo que o mesmo constitua uma base orientadora para trabalhadores, bolseiros, estagiários, voluntários e outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens, de prestação de serviços ou atribuição de subsídios.

# 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, e concretiza-se o disposto nos artigos 6.º e 7.º do Código de Conduta dos Colaboradores da FCG, mediante um conjunto de normas e princípios que devem ser observados no âmbito das atividades desenvolvidas na FCG, constituindo um instrumento autorregulador 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 membros do Conselho de Administração e de todos os órgãos da Fundação 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 e atribuição de subsídios e divulgado pelas pessoas ou entidades com quem a FCG mantenha relações contratuais em vigor.
2. As entidades e/ou pessoas contratadas ou beneficiárias de subsídios ou bolsas devem agir de acordo com os princípios gerais assumidos pela FCG, em especial, com o princípio de tolerância zero relativamente ao assédio.
3. Nos contratos de bolsas, estágios, voluntariados, 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 pela FCG 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 na FCG 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 e reiterado, 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, com carácter reiterado.
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, com carácter reiterado.
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 deve apresentar queixa à Comissão de Auditoria, 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, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
3. A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.
4. A denúncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo crime.

### Artigo 7.º

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

1. A denúncia ou queixa deve ser dirigida ao Presidente da Comissão de Auditoria da FCG e pode ser efetuada pelos seguintes meios:
  - a) Por comunicação escrita, através do preenchimento do formulário online nos links linkGO ou linkWebsite, disponíveis na intranet e no website da Fundação, respetivamente;
  - b) Presencialmente, em data e hora a combinar.
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. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

## 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 artigo 29.º, n.º 5 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 identificado na queixa/denúncia for trabalhador sujeito ao poder disciplinar da FCG, enviará um relatório para o Conselho de Administração da FCG, 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 Conselho de Administração da FCG 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.

## Capítulo IV

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

#### Artigo 10.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, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa assediada que trabalhe por conta de outrem.

#### Artigo 11.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 12.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. A FCG será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais dos seus trabalhadores resultantes da prática de assédio.
3. As pessoas destinatárias do presente Código de Conduta que denunciem infrações ao mesmo 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 13.º

##### Medidas Preventivas

Compete ao Conselho de Administração da FCG ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos colaboradores e Diretores de todas as unidades orgânicas;
- 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) Conceção 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 14.º

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

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação a todos os colaboradores na página eletrónica da FCG e produz efeitos no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração.

Artigo 15.º

### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto 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

