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

ÍNDICE

[I. INTRODUÇÃO 3](#_Toc40276940)

[II. OBJETO E ÂMBITO 3](#_Toc40276941)

[Artigo 1º – Objeto 3](#_Toc40276942)

[Artigo 2º – Âmbito de Aplicação 3](#_Toc40276943)

[Artigo 3º – Objetivos 4](#_Toc40276944)

[Artigo 4º - Definições 5](#_Toc40276945)

[III. PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS 5](#_Toc40276946)

[Artigo 5º - Princípios Gerais 5](#_Toc40276947)

[Artigo 6º - Comportamentos ilícitos 5](#_Toc40276948)

[Artigo 7º - Situações que não configuram assédio 6](#_Toc40276949)

[IV. PREVENÇÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL 6](#_Toc40276950)

[Artigo 8º - Processos e procedimentos internos 6](#_Toc40276951)

[V. PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO, AVERIGUAÇÃO E GESTÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL 7](#_Toc40276952)

[Artigo 9º - Mecanismos de comunicação de situações de assédio em contexto laboral 7](#_Toc40276953)

[Artigo 10º - Registo e processo de averiguações das situações comunicadas 7](#_Toc40276954)

[Artigo 11º - Abertura de procedimento disciplinar 8](#_Toc40276955)

[Artigo 12º - Mecanismos de esclarecimento e de apoio disponibilizados nas situações de assédio em contexto laboral 8](#_Toc40276956)

[Artigo 13º - Regime de proteção do denunciante, queixoso e testemunhas 8](#_Toc40276957)

[Artigo 14º - Direito a indemnização 8](#_Toc40276958)

[VI. ALTERAÇÕES E DISPOSIÇÕES FINAIS 9](#_Toc40276959)

[Artigo 15º - Divulgação 9](#_Toc40276960)

[Artigo 16º - Acompanhamento e aplicação do Código de Boa Conduta 9](#_Toc40276961)

[Artigo 17º - Revisão Periódica 9](#_Toc40276962)

[Artigo 18º - Cumprimento 9](#_Toc40276963)

[Artigo 19.º Aprovação e Vigência 9](#_Toc40276964)

[VII. NORMATIVOS RELACIONADOS 9](#_Toc40276965)

|  |
| --- |
| INTRODUÇÃO |

O Código de Conduta da Fundação Caixa Geral de Depósitos - Culturgest, que regula os princípios éticos que regem a sua atuação, prevê que a Culturgest e os seus Colaboradores desenvolvem a sua atividade e funções no respeito por elevados princípios éticos e deontológicos (artigo 7º), promovendo uma cultura de relações baseadas no respeito, não discriminação e igualdade de todos, devendo os Colaboradores da Fundação atuar com cortesia, tolerância e respeito, abstendo-se de qualquer comportamento que possa ser tido como ofensivo (artigo 11º).

O Código do Trabalho prevê, desde 2003, a proibição do assédio, cuja prática era, e é, punida como contraordenação muito grave. A Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, que alterou o Código do Trabalho, veio introduzir, entre outras disposições, a obrigatoriedade de elaboração de códigos de boa conduta com o objetivo de prevenir e combater o assédio no trabalho.

A elaboração de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Culturgest é, assim feita dando cumprimento às mais recentes evoluções registadas na lei e no Código de Trabalho no sentido de reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, em cumprimento do estabelecido na Lei nº 73/2017, de 16 de agosto e em conformidade com o seu próprio Código de Conduta.

A Culturgest é uma fundação privada que se rege pelos seus estatutos e legislação aplicável, e que tem como instituidora a Caixa Geral de Depósitos, S.A. Esta circunstância reflete-se na existência de processos e normas que têm como referência ou são concentrados na CGD. O presente código resulta de transposição da respetiva norma corporativa aplicável ao Grupo Caixa Geral de Depósitos.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho deve constituir um quadro orientador para todos os que exercem funções na Culturgest.

|  |
| --- |
| OBJETO E ÂMBITO |

Artigo 1º – Objeto

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (“Código”), traduzido neste normativo, tem por objetivo a identificação de comportamentos passíveis de consubstanciar situações de assédio no trabalho, a definição de medidas de prevenção e combate aos mesmos e o estabelecimento de um conjunto de princípios e procedimentos de caracterização, prevenção, comunicação, averiguação de situações de assédio em contexto laboral, bem como as normas de conduta pessoal e profissional a observar pela Culturgest e pelos seus Colaboradores.

Artigo 2º – Âmbito de Aplicação

* 1. O presente normativo aplica-se aos membros dos órgãos sociais e aos trabalhadores, prestadores de serviços, estagiários e mandatários, a título permanente ou ocasional, independentemente da natureza do seu vínculo à Culturgest.
	2. A vinculação dos prestadores de serviço à presente norma é efetuada mediante compromisso escrito no âmbito do processo de contratação.
	3. O Código tem natureza corporativa e é aplicado a todos os Colaboradores, sem distinção de vínculo contratual ou posição hierárquica, no exercício das respetivas funções, quer estas se realizem presencialmente quer através de tecnologias de informação ou de comunicação.

Artigo 3º – Objetivos

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho pretende:

1. Formalizar e divulgar os valores e princípios de atuação que devem nortear os comportamentos dos Colaboradores e da Fundação;
2. Fomentar, através de medidas maioritariamente preventivas, a existência de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, tolerante, digno e livre de assédio;
3. Contribuir para a prevenção de situações de assédio em contexto laboral;
4. Definir os procedimentos de comunicação, averiguação e gestão de situações de assédio em contexto laboral.

Artigo 4º - Definições

Para efeitos do presente normativo, consideram-se as seguintes definições:

1. Assédio – em conformidade com o estabelecido no Artigo 29º do Código de Trabalho, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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. Assédio sexual - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a).
3. Colaboradores – para efeito do presente Código, todos os abrangidos no seu âmbito de aplicação, conforme estabelecido no Artigo 2º.

|  |
| --- |
| PRINCÍPIOS E CARACTERIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS |

Artigo 5º - Princípios Gerais

* 1. A Culturgest e os seus Colaboradores repudiam qualquer comportamento qualificável como assédio seja ele de que natureza for, praticado quer no local de trabalho quer fora dele.
	2. A Culturgest e os seus Colaboradores rejeitam, igualmente, qualquer comportamento indesejado de carácter sexual ou moral, sob a forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou efeito identificado no número anterior.
	3. Os Colaboradores que tenham conhecimento de indícios ou factos suscetíveis de configurar uma situação de assédio devem agir de imediato, no sentido de obviar à sua verificação. Para tal, devem ser utilizados os mecanismos de comunicação previstos no presente Código.

Artigo 6º - Comportamentos ilícitos

A Culturgest rejeita quaisquer comportamentos de Assédio, Assédio moral ou Assédio sexual, levados a cabo por Colaboradores ou terceiros, enquadrados num conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas com intuitos persecutórios, que, se considerados no seu conjunto, têm o objetivo ou efeito de criar no Colaborador um desconforto ou mal-estar no trabalho ferindo a respetiva dignidade profissional, integridade moral e/ou física, levando a vítima a um determinado comportamento que seja efeito da conduta assediante ou ao seu afastamento/marginalização profissional ou social.

Artigo 7º - Situações que não configuram assédio

* 1. De um modo geral, não constitui assédio um comportamento ou conflito isolado ou uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal).
	2. Não constitui, igualmente, assédio:
* O conflito laboral pontual e algum tipo de situação não premeditada;
* As decisões legítimas resultantes da organização do trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
* O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;
* A pressão decorrente do exercício de cargos de responsabilidade, como *stress* inerente ao trabalho.

|  |
| --- |
| PREVENÇÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL |

Artigo 8º - Processos e procedimentos internos

Cabe à Culturgest a implementação de ações concretas com vista à identificação de fatores de risco e do seu potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho, cabendo-lhe assim a sua prevenção, designadamente através de:

* Formação periódica dirigida a todos os Colaboradores, de forma a manter presentes os conteúdos vertidos neste Código, no âmbito do Grupo CGD
* Divulgação de informação preventiva sobre o assédio e suas consequências, no âmbito do Grupo CGD;
* Divulgação dos serviços de esclarecimento e de apoio disponíveis para os Colaboradores da Culturgest alvo de assédio;
* Criação de procedimentos de comunicação sobre eventuais situações de assédio, nos termos do Art.9º e seguintes do presente normativo;
* Divulgação de informação a partes não envolvidas na situação em função do conhecimento necessário ao cabal esclarecimento (“need to know basis”) e no cumprimento da legislação em vigor sobre esta matéria;
* Garantia de inexistência de represálias sobre o denunciante ou o queixoso e as testemunhas por ambos indicadas.

|  |
| --- |
| PROCEDIMENTOS DE COMUNICAÇÃO, AVERIGUAÇÃO E GESTÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL |

Artigo 9º - Mecanismos de comunicação de situações de assédio em contexto laboral

* 1. Os Colaboradores que tenham conhecimento da prática de assédio ou que considerem estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, em qualquer das suas formas, devem comunicar essa situação ao responsável de Recursos Humanos da Culturgest, por carta fechada com indicação de confidencialidade. Caso a comunicação envolva responsável de Recursos Humanos, ao Conselho Diretivo da Culturgest.
	2. Efetuada a comunicação prevista no número anterior, não é obrigatória a comunicação a qualquer outra pessoa ou área da Culturgest.
	3. A comunicação deve ser detalhada, devendo incluir, sempre que possível, os fatos constitutivos do assédio, o momento e a localização de cada evento e a identidade do assediante e do Colaborador alvo de assédio. Deverá ainda incluir a identificação de pessoas e/ou elementos que possam comprovar os fatos relatados.
	4. É garantida a proteção do autor da comunicação, cuja identidade não poderá ser revelada a terceiros e será apenas conhecida pelo Responsável de Recursos Humanos da Culturgest, pelo Conselho Diretivo e pelos Colaboradores que, para o estrito tratamento da denúncia, tenham efetiva necessidade de a conhecer. No âmbito de um eventual processo judicial resultante da comunicação de situações de assédio, vigorarão os regimes legais aplicáveis a cada caso.
	5. A eventual denúncia da situação de assédio nos termos acima indicados não prejudica o direito dos Colaboradores recorrerem às autoridades nacionais competentes, designadamente, à Autoridade para as Condições no Trabalho, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e à Inspeção Geral de Finanças.
	6. O Responsável de Recursos Humanos da Culturgest dará conhecimento das comunicações recebidas ao Conselho Diretivo da Culturgest ou, caso a comunicação envolva o Conselho Diretivo, ao Conselho de Administração da Culturgest.

Artigo 10º - Registo e processo de averiguações das situações comunicadas

* 1. Compete ao Responsável de Recursos Humanos manter o registo atualizado de todas as situações de assédio que lhe tenham sido comunicadas, cumprindo os procedimentos identificados em 9.4.
	2. A Culturgest procede a todas as averiguações no âmbito das situações comunicadas, podendo recorrer à contratação de serviços jurídicos externos para averiguação, tendo por base as informações e documentação que possam estar relacionadas com o caso, sendo que todos os colaboradores estão obrigados a cooperar.
	3. O Responsável de Recursos Humanos ou o Escritório de Advogados elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo, quando tal se justifique à luz dos factos apurados, a instauração de procedimento disciplinar.
	4. O Conselho Diretivo da Culturgest poderá ainda adotar medidas de caráter preventivo.
	5. A Culturgest remeterá as situações de assédio que sejam também suscetíveis de configurarem ilícitos de natureza criminal ao Escritório de Advogados, para atuação em conformidade. A todos os intervenientes no processo será assegurada a proteção que se revelar adequada, no respeito pela legislação aplicável
	6. Qualquer estrutura da Culturgest chamada a intervir no processo deverá pautar a sua conduta com o máximo de discrição.

Artigo 11º - Abertura de procedimento disciplinar

* 1. Sob proposta do Responsável de Recursos Humanos, o Conselho Diretivo da Culturgest deliberará sobre a instauração de procedimento disciplinar ao(s) Colaborador(es) envolvido(s), sendo observados os respetivos trâmites, o qual poderá culminar da aplicação de sanções disciplinares, incluindo o despedimento.
	2. Caso o procedimento disciplinar seja arquivado sem aplicação de sanção disciplinar, não constará qualquer registo do mesmo no cadastro do Colaborador.

Artigo 12º - Mecanismos de esclarecimento e de apoio disponibilizados nas situações de assédio em contexto laboral

* 1. Os Colaboradores podem solicitar esclarecimentos ao Responsável de Recursos Humanos da Culturgest sobre potenciais situações direta ou indiretamente relacionadas com assédio em contexto laboral.

Artigo 13º - Regime de proteção do denunciante, queixoso e testemunhas

* 1. Salvo o disposto no ponto 13.3. *infra*, o denunciante ou o queixoso e as testemunhas por ambos indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
	2. Presume-se que viola o ponto anterior qualquer processo disciplinar, civil ou criminal, ou qualquer outra decisão que desvalorize o estatuto do trabalhador, que tenha sido iniciado ou executado pela Culturgest até um ano após a data da apresentação da denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio.
	3. Constitui infração disciplinar, passível de instauração do respetivo procedimento, a denúncia baseada em falsas declarações, feita de má-fé, com o objetivo de prejudicar a pessoa denunciada.

Artigo 14º - Direito a indemnização

A prática comprovada de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional e/ou penal a que haja lugar.

|  |
| --- |
| ALTERAÇÕES E DISPOSIÇÕES FINAIS |

Artigo 15º - Divulgação

Cabe à Culturgest a promoção da divulgação deste Código, designadamente nas áreas de partilha de informação.

Artigo 16º - Acompanhamento e aplicação do Código de Boa Conduta

Os pedidos de esclarecimento de dúvidas na interpretação ou aplicação do presente Código deverão ser dirigidos ao Responsável de Recursos Humanos da Culturgest.

Artigo 17º - Revisão Periódica

O presente Código será objeto de revisão sempre que se verifiquem alterações internas e/ou externas com impactos relevantes sobre o mesmo.

Artigo 18º - Cumprimento

* 1. O presente Código é parte integrante do sistema de normas da Culturgest e o seu não cumprimento pelos Colaboradores é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal, a que possa dar lugar.
	2. A observância destas regras não exonera os Colaboradores da Culturgest do conhecimento e do cumprimento das outras normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como dos princípios éticos observados pela Fundação.

Artigo 19.º Aprovação e Vigência

O presente Código foi aprovado em reunião do Conselho Diretivo da Culturgest realizada em xxx e vigorará por tempo indeterminado.

|  |
| --- |
| NORMATIVOS RELACIONADOS |

Não há impactos noutros normativos.