



**PAVILHÃO DO
CONHECIMENTO**
CENTRO CIÊNCIA VIVA

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

**Ciência Viva – Agência Nacional para a Cultura Científica e
Tecnológica**

Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Objetivos	3
3. Compromisso e responsabilidades da Ciência Viva	4
3.1.Compromisso	4
3.2.Responsabilidades	4
4. Definições e conceitos.....	5
4.1.Assédio Sexual	5
4.2.Assédio moral	5
5. Âmbito de aplicação.....	6
6. Política de combate ao assédio.....	6
6.1.Denúncia	6
6.2.Averiguação	6
6.3.Resolução.....	7
6.4.Sanção	7
7. Referências.....	8

1. Enquadramento

A Ciência Viva – Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica, doravante referida como Ciência Viva, assumiu desde o primeiro momento o compromisso de garantir um ambiente seguro e saudável, promovendo a saúde física e mental dos seus colaboradores. Assumiu como uma das suas preocupações a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho, agora assumida como uma prioridade, cumprindo o determinado na legislação em vigor.

Assim, no plano nacional e a nível legal, esta preocupação materializou-se pela Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo alterando o Código do Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, e o que estava previsto em Código do Processo do Trabalho, aprovado pelo decreto-lei nº 480/99 de 9 de novembro. Esta lei acolheu igualmente orientações produzidas em contexto europeu, nomeadamente a Diretiva de Igualdade de Género do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a implementação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento igual de mulheres e homens em assuntos de trabalho e ocupação, Diretiva 2006/53/EC, que no seu ponto 7 estabelece que os empregadores devem ser encorajados a tomar medidas de combate a todas as formas de discriminação, em específico, devem tomar medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho e no acesso ao emprego, formação profissional e promoção na carreira.

A Ciência Viva atua neste âmbito ciente das possíveis consequências do assédio: a) o assédio é uma das manifestações de violência nas organizações, muito especialmente no quadro da violência de género; b) o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho têm impactos negativos para a saúde física e mental: a sua prática expõe quase sempre as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação ou agressividade, causando sofrimento psíquico e físico e interferindo negativamente no assediado ou assediada a nível profissional, social e pessoal, conduzindo, no seu limite, à incapacidade para o trabalho ou mesmo o suicídio; c) todas as vítimas de assédio (quer moral quer sexual) apresentam debilidade que conduz normalmente a perdas de produtividade e de qualidade do trabalho.

2. Objetivos

O presente Código assume-se como um instrumento que tem como princípio regular os comportamentos que podem levar a assédio moral ou sexual no trabalho, ou assim serem considerados. Deverá persuadir à prática de ações que contribuam para um ambiente de trabalho saudável através da promoção de valores éticos, morais e legais, no respeito pelos valores da não-discriminação e de combate contra o assédio moral e/ou sexual e como instrumento para a resolução de questões éticas relacionadas com práticas de assédio garantindo a conformidade de comportamentos com as práticas legais.

O principal objetivo deste Código é prevenir e combater o assédio moral e sexual no trabalho, para que a Ciência Viva seja reconhecida como exemplo de integridade e responsabilidade, garantindo a salvaguarda da integridade moral da sua equipa e assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

3. Compromisso e responsabilidades da Ciência Viva

3.1. Compromisso

Enquanto entidade empregadora, a Ciência Viva promoverá sempre o respeito pela dignidade dos seus colaboradores, repudiando expressamente toda e qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho.

A Ciência Viva compromete-se a manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente ou não em fatores discriminatórios com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou quaisquer outros fatores.

3.2. Responsabilidades

Todo o pessoal trabalhador da Ciência Viva é responsável pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral nos termos definidos no presente Código, atuando sempre tendo em vista o princípio de igualdade e não discriminação, de prevenção e combate ao assédio e/ou violência no trabalho. Para tal, durante o exercício das suas funções, o pessoal trabalhador da Ciência Viva relacionar-se-à de forma respeitosa, leal, urbana e digna abstendo-se de abusos verbais, físicos e psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores e a terceiros. Aplicarão sempre os princípios legais fundamentais nas relações entre particulares, nomeadamente os referentes a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa-fé.

4. Definições e conceitos

4.1. Assédio Sexual

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado, percebido como abusivo, de natureza verbal ou não verbal, física (incluindo tentativas de contacto físico perturbador), pedidos de favores sexuais com o objetivo ou intuito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa sendo geralmente reiterados. Pode ser caracterizado por:

- A) Insinuações sexuais (piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo de outra pessoa, piadas sugestivas ou obscenas, histórias ou exibição de imagens com conotação sexual como parte de um padrão de coerção, intimidação ou comportamento explorador ou comentários ofensivos de carácter sexual);
- B) Atenção sexual não desejada (convites para encontros indesejados; propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual; propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, SMS ou sites e redes sociais; telefonemas, cartas, SMS, emails e imagens de carácter sexual ofensivo; olhares insinuantes ou perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada, perseguição persistente);
- C) Contacto físico não desejado (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- D) Agressão sexual (atividade sexual coagida ou forçada ou atividades relacionadas ao sexo, incluindo atividades que envolvem violência ou dor); estupro (penetração em qualquer orifício seja qual for o objeto utilizado);
- E) Aliciamento (pedidos de favores sexuais em troca de promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho).

4.2. Assédio moral

Assédio moral é todo o comportamento indesejado percebido como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, nomeadamente ataques verbais com conteúdo ofensivo ou humilhante, ou atos subtis que podem incluir violência psicológica ou física. Estes comportamentos visam diminuir a autoestima da pessoa alvo e em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. Pode ser caracterizado por:

- A) Isolamento social (promoção de isolamento de trabalhador ou impedir contacto com colegas ou chefias);
- B) Perseguição profissional (definição e objetivos impossíveis de alcançar, desvalorização sistemática do trabalho efetuado, funções desadequadas ou por excesso ou por defeito);
- C) Intimidação (ameaças sistemáticas de despedimento; promover situações de stress com o objetivo de provocar desconforto);
- D) Humilhação pessoal (humilhar, salientando ou exagerando características físicas, psicológicas ou outras).

5. Âmbito de aplicação

O presente Código aplica-se a todos o pessoal colaborador da Ciência Viva (direção, trabalhadores vinculados com contrato de trabalho de qualquer tipo, prestadores de serviço, fornecedores, etc.) independentemente da duração da colaboração, e a todas as relações no âmbito da atividade da Ciência Viva quer durante o horário de trabalho quer fora dele: em qualquer local de trabalho, viagens de trabalho, etc. Aplica-se ainda no âmbito da atividade desenvolvida ao serviço da Ciência Viva, independentemente de se realizar presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

6. Política de combate ao assédio

A política de combate ao assédio da Ciência Viva tem as seguintes componentes: denúncia, averiguação, resolução e sanção.

6.1. Denúncia

Qualquer pessoa abrangida por este Código que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral ou que tenha testemunhado um incidente de assédio tem por dever denunciar esse incidente.

A denúncia deverá ser dirigida para assedio@cienciaviva.pt (grupo de email recebido por um representante da direção e por um representante dos Recursos Humanos).

A denúncia deve ser sustentada com informação circunstanciada, nomeadamente a identificação de assediador ou assediadora, a identificação da vítima, o(s) local(ais) e a(s) data(s) em que ocorreu (ocorreram), a descrição o mais pormenorizada possível dos factos e, sempre que possível, principalmente em sede de assédio moral, os meios de prova.

Quem denunciar um incidente de assédio deve estar especialmente sob proteção pela Ciência Viva relativamente a formas de retaliação ou tentativa de retaliação. Esta constitui uma violação grave desta política e por isso será alvo de ação e sanção disciplinar.

6.2. Averiguação

Recebida a denúncia, a Unidade de Gestão de Recursos Humanos (doravante designada por UGRH ou simplesmente RH) deverá recolher todos os elementos probatórios sendo responsável pela manutenção do anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunha ou testemunhas), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, incluindo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada

qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

Será igualmente assegurada a confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos no âmbito da averiguação da denúncia.

Após a recolha dos elementos, a UGRH deverá propor à direção, se for caso disso, a abertura de procedimento disciplinar. No caso de acusações falsas, deverá propor ação disciplinar adequada.

Após decisão da direção, a UGRH deverá remeter o processo devidamente organizado aos serviços jurídicos que elaborarão o respetivo processo disciplinar.

6.3. Resolução

Após a elaboração do Relatório Final, que conterá todas as ações provadas ou não, os serviços jurídicos deverão remeter o seu Relatório à UGRH que encaminhará o mesmo à Direção para aprovação de Nota de Culpa, ou ordenará o arquivamento do processo se for o caso.

Em seguida o processo deverá ser tratado de acordo com o legalmente estabelecido no Código do Trabalho e do Processo do Trabalho, nos casos de Procedimento Disciplinar, cumprindo todas as formalidades prescritas nos mesmos.

6.4. Sanção

Todos os envolvidos, sejam assediador, assediadora ou assediado, assediada, denunciante ou testemunha, só poderão ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, depois da decisão final da direção (que apoiará a sua decisão no relatório elaborado pelos serviços jurídicos).

O pessoal trabalhador que for dado como culpado de atuar de forma contrária ao prescrito pelo presente Código será sancionado de acordo com o grau de gravidade da ação e conforme a graduação prescrita no Código do Trabalho.

A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um trabalhador ou de uma trabalhadora tendo como alvo a mesma vítima ou outra, pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho.

Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agravará a eventual sanção.

Em caso particularmente grave de assédio, a Ciência Viva prestará apoio jurídico ao trabalhador alvo através dos serviços jurídicos, para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

A UGRH deverá promover a realização e exame de saúde a quem evidencie situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio moral ou sexual e/ou violência no trabalho.

7. Referências

Bernardo Coelho, Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Isabel Sousa. (2016): *Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a tolerância zero*. Ed Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE) e Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)

Bernardo Coelho, Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Isabel Sousa. (2018): *Guia para a elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho*. Ed Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE), disponível em:

<https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Guia+para+a+elabora%C3%A7%C3%A3o+do+c%C3%B3digo+de+boa+conduta+para+a+preven%C3%A7%C3%A3o+e+combate+ao+ass%C3%A9dio+no+trabalho/395a274d-7df7-4cd8-a6a8-b917f90b19d4>

Guia de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho

Comissão das Comunidades Europeias (2007) “Comunicação da Comissão ao Conselho e ao parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho”, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>