



Fundação
Centro Cultural
de Belém

✓
MReis
CF

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL

Novembro de 2023



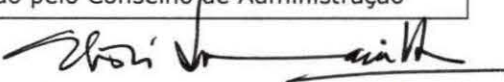
Fundação
Centro Cultural
de Belém

CONTROLO DO DOCUMENTO

RESPONSÁVEL
Compliance

REGISTO DE VERSÕES E ATUALIZAÇÕES

VERSÃO	ELABORAÇÃO	DATA APROVAÇÃO	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES EFETUADAS
V.0	NPG	03.11.2023	Versão inicial do documento
V.1	CA	17.11.2023	Aprovação pelo Conselho de Administração







Fundação
Centro Cultural
de Belém

4
M. B. S.
S

Índice

PREÂMBULO	2
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS.....	3
Artigo 1.º Lei habilitante.....	3
Artigo 2.º Objeto	3
Artigo 3.º Âmbito de aplicação	3
Artigo 4.º Objetivos	3
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS GERAIS	4
Artigo 5.º Princípios gerais.....	4
Artigo 6.º Definições de assédio	4
CAPÍTULO III - PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO	4
Artigo 7.º Medidas de prevenção e combate	4
Artigo 8.º Práticas proibidas	5
CAPÍTULO IV - FORMA, CONTEÚDO E PROCEDIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DE ASSÉDIO	6
Artigo 9.º Participação de situações de assédio laboral.....	6
Artigo 10.º Regime de proteção ao participante e testemunhas	7
Artigo 11.º Sanções	7
Artigo 12.º Confidencialidade	7
Artigo 13.º Publicitação e divulgação	8
CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES FINAIS	8
Artigo 14.º Fiscalização	8
Artigo 15.º Remissão	8
Artigo 16.º Revisão	8
Artigo 17.º Entrada em vigor	8
ANEXOS.....	9



Fundação
Centro Cultural
de Belém

PREÂMBULO

A dignidade no trabalho encontra-se consagrada na Constituição da República Portuguesa (art.º 59.º) e na Carta Social Europeia Revista (art.º 26.º). O direito à dignidade no trabalho compreende a promoção de sensibilização, informação e prevenção em matéria de assédio laboral e a tomada de medidas apropriadas para proteger os trabalhadores de tais comportamentos.

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, visando reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho na Administração Pública, extensível ao setor privado, quando aplicável, procedeu a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em consequência, a LTFP incluiu, na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º, a obrigação do empregador público adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Assim, sem prejuízo do regime aplicável à Fundação Centro Cultural de Belém, esta adota o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, que tem como princípio a valorização de todos os colaboradores da Fundação Centro Cultural de Belém e a promoção de um ambiente organizacional saudável, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral e liberdade de todas as pessoas que trabalham e/ou colaboram com a Fundação Centro Cultural de Belém, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.



Fundação
Centro Cultural
de Belém

Handwritten signature: M. S. (M. S.')

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º **Lei habilitante**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 71.º, n.º 1, alínea k), e do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, sem prejuízo do regime da Fundação Centro Cultural de Belém.

Artigo 2.º **Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, doravante designado «Código», enquanto instrumento regulador de situações, comportamentos e condutas suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados e respeitados por forma a promover um ambiente de trabalho saudável, assente nos pilares da dignidade e do respeito.

Artigo 3.º **Âmbito de aplicação**

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da Fundação Centro Cultural de Belém nos termos e para os efeitos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas relações entre si e com terceiros.
2. O presente Código incide sobre as relações estabelecidas no âmbito do exercício de funções e competências profissionais, mesmo que ocorram fora do local de trabalho.

Artigo 4.º **Objetivos**

O Código visa:

1. Defender e promover os valores da não discriminação e do combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
2. Garantir a salvaguarda da integridade moral de todos os trabalhadores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual;



Fundação
Centro Cultural
de Belém

3. Servir como instrumento adicional de resolução de questões éticas, morais e comportamentais na Fundação Centro Cultural de Belém.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5.º Princípios gerais

1. Todos os trabalhadores da Fundação Centro Cultural de Belém devem atuar, no exercício das suas funções e competências, de acordo com os princípios da integridade, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. É proibida a adoção de comportamentos discriminatórios nas relações interpessoais, entre si ou com terceiros, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política ou religião.

Artigo 6.º Definições de assédio

1. 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, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho.
2. Constitui **assédio sexual** o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

CAPÍTULO III PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO

Artigo 7.º Medidas de prevenção e combate

1. É da responsabilidade do Presidente da Fundação Centro Cultural de Belém, ou a quem este delegue competências, a implementação de medidas de diagnóstico, prevenção e gestão humanizada de pessoas, nomeadamente:

- a) Assegurar que os colaboradores e dirigentes conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
- b) Garantir a avaliação periódica de riscos psicossociais no local de trabalho;
- c) Promover ações de sensibilização, informação e formação a todos os níveis hierárquicos, tendo em foco a promoção de um ambiente de trabalho cordial e saudável, pautado pelo respeito mútuo nas relações interpessoais, no local de trabalho e fora dele;
- d) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, em observância das normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os participantes e as testemunhas;
- e) Proceder à divulgação do presente Código junto dos colaboradores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores, solicitar a subscrição da Declaração de Conhecimento e Aceitação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Laboral da Fundação Centro Cultural de Belém (Anexo I), a qual deverá constar do respetivo processo individual.

2. Deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar os princípios e normas constantes do presente Código, no Código de Ética e Conduta da Fundação Centro Cultural de Belém, bem como na demais legislação aplicável em matéria do exercício das funções desempenhadas, independentemente do local ou serviço onde desempenham as suas funções, da sua posição hierárquica, competências, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral com a Fundação Centro Cultural de Belém;
- b) Participar nas ações de formação sobre a temática.

Artigo 8.º Práticas proibidas

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, em qualquer uma das suas formas.

- 1. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem práticas de assédio:
 - a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do colaborador;

- b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
- c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários ofensivos da dignidade;
- d) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- e) Comportamentos indesejados, de carácter sexual sob forma verbal, como perguntas intrusivas da vida privada ou propostas de cariz sexual; não-verbal, como olhares insinuantes; ou física, tentados ou consumados, como tocar, agarrar ou beijar;
- f) Aliciar ou prejudicar um colaborador em função da prática de favores sexuais;
- g) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores;
- h) Atribuir sistematicamente funções alheias ou desadequadas à categoria profissional;
- i) Promover o isolamento social do colaborador;
- j) Qualquer ação de retaliação contra um colaborador que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio.

CAPÍTULO IV

FORMA, CONTEÚDO E PROCEDIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DE ASSÉDIO

Artigo 9.º

Participação de situações de assédio laboral

1. Qualquer situação de incumprimento dos princípios e normas de conduta estipulados no presente Código, deverá ser comunicada ao superior hierárquico ou através dos Canais de Denúncia para a Promoção da Transparência, nos termos previstos no Manual de Procedimentos dos Canais de Denúncia para a Promoção da Transparência da Fundação Centro Cultural de Belém.
2. Cada processo será tratado como confidencial e de acesso restrito, ficando todas as pessoas que tiverem recebido informações sobre a participação ou denúncia, designadamente os responsáveis por receber ou dar seguimento à informação neles contida, obrigadas a, sobre ela, guardar sigilo.
3. A participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, horas e local dos mesmos, identidade do denunciante e do denunciado, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial

eventualmente existentes.

Artigo 10.º

Regime de proteção ao participante e testemunhas

1. Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos decorrentes da situação que os originou, excetuando o previsto no n.º 3 do artigo 11.º.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 11.º

Sanções

1. A violação do disposto no presente Código por qualquer pessoa sujeita ao mesmo constitui infração disciplinar e poderá originar a competente ação disciplinar, sem prejuízo das demais consequências legalmente previstas.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou continuado.
3. No caso de se comprovar que a participação é falsa e dolosamente apresentada com o objetivo de prejudicar alguém, de carácter difamatório ou injurioso, é promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e poderá ser participado o facto criminalmente.

Artigo 12.º

Confidencialidade

1. É garantida a confidencialidade dos intervenientes e do conteúdo do processo decorrente de uma participação de uma possível situação de assédio no trabalho.
2. Os colaboradores e dirigentes da Fundação Centro Cultural de Belém, que no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento de participações ou do seu conteúdo, não podem divulgar ou dar a conhecer quaisquer informações relacionadas com as mesmas, exceto se tal decorrer do cumprimento de obrigação legal.

Artigo 13.º

Publicitação e divulgação

1. A Fundação Centro Cultural de Belém adota as medidas necessárias para garantir que ao presente Código seja dada publicidade junto dos cidadãos, designadamente através da sua



Fundação
Centro Cultural
de Belém

divulgação junto dos trabalhadores da Fundação Centro Cultural de Belém por correio eletrónico institucional e na Intranet, e em particular, junto dos que iniciam funções, bem como mediante disponibilização no *website* institucional (www.ccb.pt).

2. O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua das pessoas por ele abrangidas, sempre que tal se justifique.

CAPÍTULO V **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 14.º **Fiscalização**

A Fundação Centro Cultural de Belém deve promover mecanismos internos que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código.

Artigo 15.º **Remissão**

Em todas as questões que se coloquem quanto a situações de assédio no trabalho que não estejam especificadas no presente Código, devem aplicar-se as disposições previstas no Código do Trabalho e, subsidiariamente, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e nos diplomas legais aplicáveis, em relação à prevenção e combate ao assédio laboral.

Artigo 16.º **Revisão**

O Código é revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes ou alterações legislativas que o justifiquem, de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

Artigo 17.º **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no 1.º dia após a sua publicitação.



Fundação
Centro Cultural
de Belém

✓
MReis
SF

ANEXOS



Fundação
Centro Cultural
de Belém

✓
MReis
CF

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E ACEITAÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL DA FUNDAÇÃO CENTRO CULTURAL DE BELÉM

Eu, _____
(1), com o n.º informático: _____, cargo/categoria de
_____, a desempenhar funções na
_____, declaro, sob
compromisso de honra, ter tomado pleno conhecimento da Política de Prevenção e Combate
ao Assédio Laboral em vigor na Fundação Centro Cultural de Belém, tal como definida pelo
Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, comprometendo-me
a cumprir e respeitar as normas e procedimentos neles instituídos.

Belém, ____ de _____ de 20

(assinatura)

(1) Nome completo