

Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Revisão a 8 de junho de 2020





Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A.

Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

**Artigo 127.º, n.º 1, alínea k)
do Código do Trabalho**

Revisão a 8 de junho de 2020

Preâmbulo

Valorizar as pessoas e as relações é um dos valores da ÁGORA- CULTURA E DESPORTO, EM., S.A, (doravante, ÁGORA).

Por isso, é da responsabilidade de todos, independentemente da sua hierarquia na empresa, um ambiente de trabalho livre de assédio, devendo actuar e reportar quaisquer situações de assédio de que tenham conhecimento, fazendo-o sempre de forma criteriosa e responsável.

A ÁGORA está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho favorável, livre de discriminação ou de qualquer forma de assédio. Um local onde todos tratem todas as pessoas com dignidade e respeito, e onde todos possam trabalhar, desenvolver e progredir até ao máximo das suas capacidades. Para ajudar a cumprir este objetivo, a política da ÁGORA não tolera nenhuma forma de conduta discriminatória ou desrespeitosa por ou contra qualquer colaborador.

A partir dos valores da ÁGORA foram definidas diretrizes que devem ser observadas por todos os colaboradores.

Cada colaborador deverá compreender perfeitamente o conteúdo deste Código e aplicá-lo na sua totalidade.

O Conselho de Administração

A) A quem se aplica o código

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores da ÁGORA, entendendo-se como tal os membros dos corpos sociais, dirigentes, consultores externos permanentes e todos aqueles que tenham celebrado um contrato de trabalho dependente ou um contrato de prestação de serviços com a ÁGORA e a todos os terceiros que se comprometem formalmente com o cumprimento e a observância deste Código de Conduta.
2. A aplicação do presente Código e a sua observância não impede ou substitui a aplicação de outros códigos e manuais, de qualquer natureza, relativos a normas de condutas específicas para o exercício de determinadas funções, actividades e/ou grupos profissionais.

B) Princípios

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores da ÁGORA devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. É proibida a prática de qualquer tipo de assédio no âmbito das relações laborais e profissionais na ÁGORA.
3. A ÁGORA deve respeitar e tratar os seus colaboradores com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador.
4. Os colaboradores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente, mas sem limitar, com base na raça, sexo, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.
5. Os colaboradores devem ainda demonstrar consideração e respeito mútuos, abstendo-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitando comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais colaboradores.

C) Definição de assédio

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

D) Vítimas e autores

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por colaboradores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a ÁGORA.
2. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

E) Procedimento interno

1. Quando tal seja possível, e de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar os actos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento directo, designadamente através de comunicação ao superior hierárquico.
2. O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico/a ou, caso assim o entenda, directamente à Administração da ÁGORA.
3. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele ou, caso assim o entendam, directamente à Administração da ÁGORA e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
4. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) 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.
5. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
6. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na ÁGORA são objeto de queixa, a efetuar pelo Administrador da ÁGORA, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.
7. Nos casos de denúncias falsas, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

F) Proteção às vítimas, denunciantes e testemunhas

1. O trabalhador que comunicar ou impedir actos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.
2. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, 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.
3. O empregador assegurará o anonimato dos denunciantes e testemunhas, quando tal se justificar.
4. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
5. Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.
6. Presume-se abusiva a aplicação de sanção disciplinar motivada pelo facto do trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

G) Regime Sancionatório

1. A ÁGORA instaurará o procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho alegadamente praticadas por seus colaboradores.
2. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.
3. A prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
4. Não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação prevista no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.
5. A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio pelo empregador ou seu representante ou outros colaboradores, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

H) Responsabilidade da Ágora

1. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da ÁGORA.
2. A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vencidos.

I) Prevenção do assédio

Cabe à Administração da ÁGORA ou a quem esta delegue, a implementação de ações de prevenção do assédio no trabalho, designadamente:

- a) Consulta regular aos colaboradores;
- b) Consulta regular às chefias;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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 denunciantes/participantes;
- d) Constituir uma Comissão composta por três elementos, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código de Conduta a todos os colaboradores.

J) Publicação e atualizações

1. A versão atualizada e vigente do Código de Conduta encontra-se acessível no Portal do Colaborador, e vigorará por tempo indeterminado a partir da data da sua publicação.
2. Sem prejuízo do disposto em 1., a ÁGORA reserva-se o direito de, unilateralmente proceder à alteração/revisão das normas do presente Código de Conduta.

K) Aplicação

1. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, os Colaboradores deverão consultar a Direção de Recursos Humanos.
2. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho não dispensa ou substitui a consulta da legislação aplicável, aplicando-se em tudo quanto não se encontre previsto o Código do Trabalho e a legislação complementar.

L) Divulgação

A Administração da ÁGORA promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os Colaboradores, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adopção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

M) Adesão

Todos os Colaboradores devem subscrever novamente a declaração de adesão ao presente Código de Conduta.

