

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

CAPÍTULO I

Disposições introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Cruz Vermelha Portuguesa (CVP), constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e sancionar situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores da CVP, aos seus voluntários e prestadores de serviço, bem como aos titulares de cargos dirigentes nos respetivos órgãos sociais de âmbito nacional, regional e local.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, a CVP, os seus trabalhadores, voluntários e prestadores de serviço devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação, prevenção e combate ao assédio no trabalho.

2 – Os trabalhadores, voluntários e dirigentes da CVP não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da organização, nomeadamente, com base na raça, sexo, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 – A CVP assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1 – Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – O assédio moral consiste em ataques verbais ou físicos, de conteúdo ofensivo ou humilhante podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

3 – O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que

afetem a dignidade das pessoas no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física

Artigo 5.º

Autores e vítimas

1 – O assédio é suscetível de ser praticado por todas as pessoas que tenham acesso a um local de trabalho da esfera da CVP, aqui se incluindo superiores hierárquicos, diretos e indiretos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores e clientes.

2 – Qualquer pessoa, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Denúncia

1 – O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, aos dirigentes da respetiva estrutura da CVP a que esteja afeto.

2 – 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 e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na CVP são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da CVP, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto das autoridades competentes.

4 – Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, 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.

Artigo 7.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 – A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 – A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

3- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser efetuada pelo Canal de Denúncias da CVP, podendo ser acedido através do seguinte link: <https://cruzvermelha.form.maistransparente.com/>.

CAPÍTULO III
Regimes sancionatórios
Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 – A CVP instaura procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável em vigor, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

2 – A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 – 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.

Artigo 9.º
Confidencialidade e garantias

1 – É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 – Os trabalhadores, voluntários e dirigentes da CVP não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

3 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem 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.

CAPÍTULO IV
Prevenção do Assédio
Artigo 10.º

Medidas preventivas

Cabe à Direção Nacional da CVP ou à entidade a quem esta delegue a respetiva competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/làs trabalhadores/as de todas as Estruturas Nacionais, Locais/Serviços Autónomos;
- b) 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;
- c) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- e) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V
Disposições Finais
Artigo 11.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado na intranet da CVP, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea e) do artigo 10.º do presente Código.

Artigo 12.º
Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 13.º
Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes da CVP.

Lisboa, março de 2025