



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

CURTIR CIÊNCIA - ASSOCIAÇÃO CENTRO DE CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES

## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO DA “CURTIR CIÊNCIA - ASSOCIAÇÃO CENTRO DE CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES”

### Enquadramento legal:

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, e obriga à adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Neste contexto, é aprovado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio no trabalho, que se aprova e publicita, nos termos que se seguem:

Considerando que constitui compromisso da CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES prevenir e combater qualquer prática de assédio no trabalho, é adotado o seguinte Código de Conduta, que se rege pelas seguintes cláusulas:

### **Artigo 1.º**

1. Assédio é todo 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 é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.

### **Artigo 2.º**

Em nenhuma circunstância deverá ser permitida a prática de assédio moral e/ou sexual.

### **Artigo 3.º**

1. É proibido, no local de trabalho, o acesso a quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual.
2. É proibido, no local de trabalho, o acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

### **Artigo 4.º**

1. Qualquer trabalhador, vítima de assédio deverá proceder à apresentação de uma participação junto do Responsável de Recursos Humanos ou, no caso de impedimento deste, à Direção da CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES.
2. Sem prejuízo do número anterior, o conhecimento da prática de qualquer comportamento que consubstancie assédio pela CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES dará origem à instauração do competente procedimento disciplinar.
3. O procedimento disciplinar será tramitado com confidencialidade.
4. No âmbito do procedimento disciplinar por assédio, deverá ser nomeado instrutor externo à CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES, que será advogado.
5. As diligências de instrução serão realizadas no escritório do advogado nomeado instrutor.
6. O participante 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.
7. O trabalhador, sem prejuízo da apresentação da participação junto da CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES, poderá exercer o seu direito de queixa junto das autoridades, nomeadamente junto da Autoridade para as Condições do Trabalho.

### **Artigo 5.º**

1. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

2. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

3. 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 de mora vincendos.

4. O trabalhador, vítima de assédio, caso pretenda, poderá receber aconselhamento médico junto dos serviços de segurança e saúde no trabalho devendo para efeito comunicar tal pretensão ao Responsável de Recursos Humanos ou, em caso de impedimento, junto da Direção da CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES.

### **Artigo 6.º**

1. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

2. Constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

### **Artigo 7.º**

1. Serão promovidas pela CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES ações de formação anuais sobre prevenção de assédio no trabalho a todos os trabalhadores, sendo a sua frequência obrigatória.

2. Os clientes/fornecedores/prestadores de serviços da CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES serão informados do presente código, ao qual ficarão vinculados na vigência das relações que os une à CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES.

### **Artigo 8.º**

1. O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e divulgação.
2. O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador da CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES das normas de conduta constantes do presente Código poderá fazer incorrê-lo em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.
3. A observância do presente Código não impede a aplicação simultânea das normas legais, gerais ou especiais, bem como as normas internas de conduta específicas e já em vigor na CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES.

Aprovado em Reunião de Direção realizada no dia 11 de dezembro de 2023

CIÊNCIA VIVA DE GUIMARÃES