



**CREVIDE**

**NORMAS DE BOA CONDUTA  
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO NO TRABALHO**

## NORMAS DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Elaborado:	Aprovado:
<b>Ana Dimas</b>  (Responsável da Qualidade)	<b>Margarida César</b>  (Direção)

HISTÓRICO DO DOCUMENTO		
Data	Revisão	Descrição/Modificações
24/01/2024	00	Elaboração e Aprovação
28/02/2024	01	Formalização de denúncias Anexo I

## Índice

---

Enquadramento .....	3
Artigo 1.º - Destinatários e âmbito de aplicação .....	4
Artigo 2.º - Princípios Gerais.....	4
Artigo 3.º - Comportamentos Ilícitos.....	4
Artigo 4.º - Infrações .....	6
Artigo 5.º - Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas .....	7
Artigo 6.º - Responsabilidade da Crevide .....	7
Artigo 7.º - Formalização de denúncias .....	8
Disposições Finais.....	9
Artigo 8.º - Publicitação e Divulgação .....	9
Artigo 9.º - Revisão .....	9
Artigo 10.º - Entrada em Vigor .....	9

## Enquadramento

---

O presente documento tem como objetivo prevenir qualquer situação de discriminação e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei nº.73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade de cada um.

A Crevide – Creche Popular de Moscavide compromete-se a defender os valores de não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

Considera-se **assédio** todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Considera-se **discriminação** qualquer prática, distinção ou exclusão que tenha por objetivo ou efeito colocar uma pessoa ou grupo de pessoas em situação de desvantagem em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiências e/ou religião.

Considera-se **igualdade de género** a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer das mulheres, quer dos homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada.

## Artigo 1.º - Destinatários e âmbito de aplicação

---

Este código de conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), voluntários, utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da Crevide, doravante referidos como destinatários.

Em particular, todos devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los nos estabelecimentos da Crevide, seja o seu local de trabalho ou onde exerçam funções ou prestem ou utilizem os serviços da Crevide.

## Artigo 2.º - Princípios Gerais

---

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar em vista a prossecução dos interesses da Crevide, no respeito pelos princípios da não discriminação, igualdade de género e do combate ao assédio.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o aspeto físico, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença, ou outra forma.

## Artigo 3.º - Comportamentos Ilícitos

---

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmo suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
  - a. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
  - b. Promover o isolamento social;
  - c. Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
  - d. Fazer ameaças de despedimento/dispensa recorrentes;
  - e. Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

- f. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional ou função desempenhada;
- g. Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas e trabalhos de colegas ou subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- i. Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- j. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Crevide, sendo de no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- k. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- l. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n. Fazer sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- o. Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- p. Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- q. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados.
- r. Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- s. Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- t. Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- u. Criar sistematicamente situações objetivas de *stress* que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistémicas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si menos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
  - a. Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
  - b. Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
  - c. Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual;
  - d. Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
  - e. Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
  - f. Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego, melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, ou outro benefício, podendo esta relação ser expressa e diretamente ou meramente insinuada.

#### Artigo 4.º - Infrações

---

1. Constitui infração qualquer ato ou comportamento suscetível de configurar a prática de assédio no trabalho.
2. Sempre que a Crevide tome conhecimento da violação das disposições constantes das presentes Normas de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Crevide, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
3. A instauração do procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários das presentes Normas de Conduta que comentam infrações que àqueles correspondam.

4. Os destinatários do presente documento têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

#### Artigo 5.º - Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas

---

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinados até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
4. Os destinatários das presentes Normas de Conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.
5. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtudes delas, mesmo após cessação das mesmas.

#### Artigo 6.º - Responsabilidade da Crevide

---

1. A Crevide é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão afixados pelo Governo em regulamentação própria.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

## Artigo 7.º - Formalização de denúncias

---

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes destas normas deve comunicar a situação aos recursos humanos.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio, no termos das presentes normas e demais legislação em vigor, devem participá-las aos recursos humanos, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. A denúncia pode ser apresentada pelo próprio ou por terceiros através de:
  - a) Via eletrónica, com assunto confidencial e é encaminhado para o email do responsável do departamento de recursos humanos da Crevide
  - b) Através de carta/papel, em envelope fechado, com assunto confidencial, e é encaminhado para o responsável do departamento de recursos humanos da Crevide.
  - c) A denúncia, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
4. A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa do factos, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade das vítimas e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes
5. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
6. Quando se conclua que a queixa é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração de respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha

## Disposições Finais

---

### Artigo 8.º - Publicitação e Divulgação

---

O presente documento é divulgado a todos(as) trabalhadores e será ainda disponibilizado no sítio de internet da Crevide, em [www.crevide.pt](http://www.crevide.pt)

### Artigo 9.º - Revisão

---

O presente conjunto de Normas é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

### Artigo 10.º - Entrada em Vigor

---

O presente conjunto de Normas entra em vigor imediatamente após a aprovação deste documento pela Direção da Crevide e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.

Moscavide, 28 de fevereiro de 2024

A Direção

Anexo I

**Formulário de sinalização de práticas de assédio**

Data:

Na qualidade de participante, indique se é:

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Queixoso/a

Terceiro/a

Dados do participante (quando não é queixoso/a):

Nome:

Departamento:

Telemóvel:  Email:

Dados do queixoso/a:

Nome:

Departamento:

Telemóvel:  Email:

Descrição da Situação:

(Relate o acontecimento, que deu origem a esta sinalização com o maior pormenor possível, anexado, caso se justifique, os documentos e outras provas que fundamentem ou complemente a participação)

---

---

---

