

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Código de Conduta

Versão: 01
Junho 2023



Preâmbulo

Valorizar as pessoas e as relações é um dos vetores da Ágora - Cultura e Desporto, EM, S.A.

É da responsabilidade de todos e de cada um, independentemente da sua função na empresa, promover a adoção de um ambiente de trabalho livre de assédio, atuando em conformidade e reportando quaisquer situações de má prática de que tenham conhecimento, fazendo-o de forma criteriosa e responsável.

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 e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Tendo por referência este quadro legal, a Ágora está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação ou de qualquer forma de assédio. Um local pautado por dignidade e respeito, onde todas as pessoas possam trabalhar, desenvolver e progredir até ao máximo das suas capacidades. Para cumprir este objetivo, a Ágora não tolera qualquer forma de conduta discriminatória ou desrespeitosa. O presente documento define assim as diretrizes que devem ser observadas pela totalidade dos seus trabalhadores, que deverão ter conhecimento do seu conteúdo e aplicá-lo na sua totalidade.

O Conselho de Administração

1. Objeto e âmbito

O presente Código de Conduta estabelece a política, as linhas de orientação de conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho dos trabalhadores da **Ágora** e ainda de todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da **Ágora**, incluindo, entre outras, de aprendizagem.

2. Compromisso

- 2.1** A **Ágora** promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.
- 2.2** A **Ágora** está empenhada em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

3. Princípios de política

- 3.1** No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores 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.
- 3.2** No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores da **Ágora** relacionam-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, afastando liminarmente situações de abuso verbal, físico e/ou psicológico e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, e aplicam os princípios constitucional e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa fé.

3.3 O assédio e os demais comportamentos que relevem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e sancionatórias, com as seguintes finalidades principais:

- Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho da **Ágora**;
- Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;
- Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;
- Facultar aos trabalhadores e seus representantes, os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
- Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como de canal de denúncia sobre irregularidade suscetível de ação disciplinar;
- Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciante e/ou testemunhas;
- Instaurar processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio ou violência no trabalho;
- Conferir celeridade à tramitação dos processos associados;
- Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar;
- Divulgar o presente Código junto dos seus destinatários.

4. Papéis e responsabilidades

4.1 Todos os titulares de cargos dirigentes da **Ágora** são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico.

4.2 Incumbe aos trabalhadores:

- Colaborar com os respetivos dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;
- Reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho.

4.3 Compete à Comissão de Acompanhamento da prevenção de Assédio:

- Analisar as denúncias sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar que lhe sejam apresentadas;
- Propor a ação disciplinar adequada em caso de acusações falsas apresentadas;
- Tramitar os procedimentos disciplinares aplicáveis.

4.4 Compete à Direção de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, designadamente:

- Receber e tratar as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem;
- Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar;
- Promover a realização de exame de saúde aos trabalhadores que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;
- Integrar a informação recebida no âmbito da avaliação de riscos psicossociais na organização, no correspondente plano de ação e/ou concretizar propostas para o plano de formação;
- Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;
- Assegurar a realização das atividades de formação, informação e sensibilização que se repute necessária;
- Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, incluindo os que estão em regime probatório ou em período experimental, e dirigentes ou sempre que sejam contratados prestadores de serviços que desenvolvam regularmente atividades com os seus trabalhadores nas instalações da **Ágora**.

5. Comunicações e Denúncias

5.1 As situações que possam ser consideradas causa de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho devem ser comunicadas ao Conselho de Administração da **Ágora**.

5.2 Os trabalhadores que considerem ser alvo de assédio no trabalho suscetível de constituir infração disciplinar podem denunciar diretamente a situação ao Conselho de Administração.

5.3 A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor/a ou denunciante.

- 5.4** As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do/a assediado/a, a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova, em sede de tutela da personalidade, da igualdade e de proibição da discriminação.
- 5.5** As comunicações e denúncias são feitas através do endereço: canaldenuncias.agoraporto.pt
- 5.6** As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na **Ágora** são objeto de queixa, a efetuar pelo Conselho de Administração da **Ágora**, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.

6. Procedimentos internos a aplicar

- 6.1** Recebida a comunicação de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho, deve a mesma ser remetida à Comissão de Acompanhamento da prevenção de Assédio.
- 6.2** Recebida a denúncia, deve a mesma ser remetida Comissão de Acompanhamento da prevenção de Assédio, para os efeitos legalmente previstos.
- 6.3** De forma célere, deve ser enviada informação preliminar ao Conselho de Administração da **Ágora** no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da sua distribuição quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante, de coação ou ameaça, em relação ao(à) eventual assediado/a e, sendo caso disso, de falsidade das acusações.
- 6.4** Dessa informação deve ser dado conhecimento à Direção de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação.

7. Proteção da confidencialidade

- 7.1** É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao/à denunciante, ao/à denunciado/a, ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

- 7.2** É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.
- 7.3** O/A denunciante e as testemunhas por si indicadas, que comunicaram ou impediram atos de assédio ou pressão abusiva, não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou violência no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.

8. Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio

Pelo presente é criada a Comissão para Acompanhamento de Prevenção de Assédio.

A comissão é constituída pelos seguintes elementos:

- Diretor/a dos Serviços Jurídicos;
- Diretor/a da Direção de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação;
- Encarregado/a de Proteção de Dados.

9. Publicação e atualizações

- 9.1** A versão atualizada e vigente do Código de Conduta encontra-se acessível no site da Ágora (www.agoraporto.pt) e no Portal do Colaborador, e vigorará por tempo indeterminado a partir da data da sua publicação.
- 9.2** Sem prejuízo do disposto em 9.1, a **Ágora** reserva-se o direito de, unilateralmente proceder à alteração/ revisão das normas do presente Código de Conduta.

Anexo

Procedimento em caso de denúncia

- 1.** Recebida a comunicação através do canal de denúncia deve a mesma ser remetida à Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio, no **prazo máximo de 48 horas**.
- 2.** A Comissão de Acompanhamento da Prevenção de Assédio deverá realizar uma resposta preliminar ao denunciante num prazo máximo de **5 dias úteis**.
- 3.** A Comissão de Acompanhamento da prevenção de Assédio deve no prazo máximo de **15 dias úteis** elaborar informação preliminar e enviar ao Conselho de Administração da Ágora, com a descrição factual quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar eventual assédio.
- 4.** Após tomada de conhecimento por parte do Conselho de Administração da Ágora, e caso haja indícios suficientes deve ser dado conhecimento à Direção de Gestão de Pessoas instaurar procedimento de inquérito ou procedimento disciplinar. Prazo máximo para conclusão do Relatório e aplicação de pena: **6 meses**.