

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



**CONSERVATÓRIO
DE MÚSICA D. DINIS**
ODIVELAS

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Portuguesa preceitua na alínea b), e no n.º1, do artigo 59.º que *“todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”*.

Entre os deveres do empregador previstos no artigo 127.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, consta, no n.º1, da alínea k) que *“O empregador deve (...) adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”*.

Nesta confluência, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os diretores, professores, trabalhadores, colaboradores e alunos do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, promovendo o respeito e a dignidade no trabalho.

Pelo seu âmbito de aplicação, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho induz todos os diretores, professores, trabalhadores, colaboradores e alunos do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS sobre a necessidade de formação de um ambiente de estudo e de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, como corolário do princípio da não discriminação e no combate ao assédio moral e sexual no CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS é instrumento fulcral na prevenção e combate da prática de assédio nas aulas e no trabalho, contribuindo para que as salas de aula e o local de trabalho, sejam reconhecidas como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir e salvaguardar a integridade moral dos diretores, professores, trabalhadores, colaboradores e alunos do CONSERVATÓRIO DE

MÚSICA, e assegurar o seu direito a condições de estudo e trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Desta sorte, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS para além de dar cumprimento ao imperativo legal, visa defender os valores da não discriminação, e o combate ao assédio nas aulas e no local de trabalho.

Lisboa, Outubro de 2024

Carlos Gomes

Diretor

CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS

*Revisto em 30 de Setembro de 2024

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Objeto

O Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, constituindo o presente Código um regulamento auto regulador, bem como a expressão de uma política activa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e sancionar actos e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no local de trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, o CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS e os seus diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos, devem actuar tendo em vista a prossecução dos interesses do Conservatório, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio nas aulas e no trabalho.

2 - Os diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação aos demais diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 - O CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, assume uma política de não consentimento a qualquer prática de assédio nas aulas e no trabalho.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1 - É proibida a prática de assédio nas aulas, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2 - 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.

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

4 - O assédio sexual consubstancia-se no comportamento indesejado de carácter sexual, ou outros comportamentos em razão do sexo, ou com conotação sexual, e que afectam a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número dois do presente artigo.

Artigo 5.º

Autores e Vítimas

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (assédio vertical) ou entre trabalhadores subordinados (assédio horizontal) bem como por terceiros que interajam com o CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS.

2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os que superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um acto de assédio.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Denúncia

1- Os diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos, que considerem ser alvo de assédio nas aulas ou no local de trabalho devem reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico (a), a qualquer professor, dirigente ou à direção do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, ou de que um diretor, professor, trabalhador, estagiário, colaborador ou aluno praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer professor ou superior hierárquico daquele, e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar subsequente 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 no CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, serão objeto de queixa, a efetuar pela direção, por dirigente ou professor do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, pela vítima, ou por quaisquer diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos do que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), consoante o caso.

4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365º 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 (s) prática (s) de assédio, designadamente, quanto as circunstâncias de tempo, lugar e modo dos

mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova dos factos, mormente, 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 nas aulas ou no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, denuncia@conservatorio-dinis.pt criado para o efeito.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios

Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 - O CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, instaurará procedimento disciplinar, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de actos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho logo que tenha conhecimento dos mesmos.

2 - A prática de assédio constitui uma 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 dará 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 acto discriminatório.

Artigo 9.º

Publicidade da decisão

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie uma contraordenação qualificada como muito grave cfr. no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 10.º

Confidencialidade e garantias

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

2 - Os diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, 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 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 - 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.

Artigo 11.º

Presunções legais

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.

Artigo 12.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador, dirigente ou diretor perante a ofensa à sua 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 (ACT), praticada pelo empregador ou por seu dirigente, diretor, professor ou representante.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 13.º

Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação na secretaria do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS, e informação a todos diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos.

Artigo 14.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 15.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua publicitação e divulgação a todos diretores, professores, trabalhadores, estagiários, colaboradores e alunos do CONSERVATÓRIO DE MÚSICA D. DINIS.

Póvoa de Santo Adrião, 31 de outubro de 2024

Bibliografia:

- Constituição da República Portuguesa
- Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho)