

CÓDIGO DE CONDUTA

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A Direção Executiva da **Confederação dos Agricultores de Portugal** (doravante, **CAP**), Pessoa Coletiva n.º 501 155 350, com sede na Rua Mestre Lima de Freitas, n.º 1, 1549-012 Lisboa, em observância do disposto no Código do Trabalho, mais concretamente dando cumprimento ao dever imposto pela alínea k), do número 1, do artigo 127.º do aludido Código, na redação introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, decide aprovar e adotar o presente **CÓDIGO DE CONDUTA**, que se destina a **PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO**, revogando o **Código de Conduta** atualmente vigente, aprovado em Reunião de Direção Executiva realizada em 11 de Setembro de 2018.

O presente Código de Conduta resulta das alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, cujo fito foi reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

Este Código tem um cariz informativo e regulatório, visando ser um instrumento de apoio e regulação a todos os trabalhadores que exercem a sua atividade no âmbito desta Entidade, no sentido de prevenir, combater, corrigir e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

A **CAP** compromete-se, assim, a defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado para esse efeito, e garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

ARTIGO 1.º

(ÂMBITO DE APLICAÇÃO)

O presente Código aplica-se a:

- a) Todos os(as) trabalhadores(as) e colaboradores(as) da **CAP**, incluindo membros da Direção, Secretário-Geral, chefias e estagiários;
- b) Todas as relações no âmbito da atividade da **CAP**, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na Sede, em Centros de Formação, em

Pólos de Formação, em Centros de Informação Rural, em viagens de trabalho, etc.;

- c) Todas as relações no âmbito da atividade da **CAP**, quer se realizem presencialmente ou à distância, através de tecnologias de informação e comunicação;
- d) Todas as Pessoas, Singulares ou Coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a **CAP**, mesmo que temporárias;
- e) Em todos e quaisquer estabelecimentos da Entidade, atuais ou futuros, no território nacional, continental ou insular.

ARTIGO 2.º

(CONCEITOS)

ASSÉDIO: Entende-se por assédio 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.

ASSÉDIO MORAL: O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL: O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

ARTIGO 3.º

(CLASSIFICAÇÃO DE UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO)

Uma situação deverá ser qualificada como assédio, à luz e para os efeitos do presente Regulamento, quando revestir as seguintes características:

- a) É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado, mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;

- b) Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- c) É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência; pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

ARTIGO 4.º

(EXEMPLOS DE ATOS SUSCETÍVEIS DE SEREM CLASSIFICADOS COMO ASSÉDIO)

1. São suscetíveis de serem classificados como **assédio moral**, nomeadamente, os seguintes atos:
 - a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
 - b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
 - d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - g) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador(a) – falta de ocupação efetiva;
 - h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
 - i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores(as), forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
 - j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados;
 - k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;

- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) Transferir o/a trabalhador/a de setor com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - q) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - r) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
 - s) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros(as) colegas ou subordinados(as);
 - t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
 - u) Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.
2. São suscetíveis de serem classificados como **assédio sexual**, nomeadamente, os seguintes atos:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de *Internet*, 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, ou 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 ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

Artigo 5.º

(QUEM PODE SER VÍTIMA DE ASSÉDIO)

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

Artigo 6.º

(QUEM PODE PRATICAR ASSÉDIO)

Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho: superiores hierárquicos, diretos e indiretos; colegas de trabalho; prestadores(as) de serviços; fornecedores(as) e clientes.

Artigo 7.º

(CIRCUNSTÂNCIAS QUE PODEM POTENCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL)

As circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual são as seguintes:

- Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- Transformações súbitas ao nível da organização;
- Insegurança no emprego;
- Relações insatisfatórias entre o pessoal e entre o pessoal e as chefias;
- Exigências de trabalho excessivas;
- Conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- Problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

ARTIGO 8.º

(AVERIGUAÇÃO E RESOLUÇÃO)

1. Sempre que a Entidade Empregadora tome conhecimento da existência de uma situação que poderá consubstanciar a prática de assédio procederá à abertura de um procedimento disciplinar ou procedimento prévio de inquérito, nos prazos legalmente previstos, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.
2. A Direção e os colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
3. O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido pelos Recursos Humanos da **CAP**, com recurso a apoio de Entidade terceira e neutra (v.g.

advogados, consultores, etc.) com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pela Direção.

4. O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado e testemunhas).
5. O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado e testemunhas).

ARTIGO 9.º

(PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE)

1. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
2. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.
3. Os colaboradores(as) da Entidade que denunciem o cometimento de infrações do presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma e com esse fundamento, ser prejudicados.

ARTIGO 10.º

(SANÇÕES)

1. Os(as) trabalhadores(as) envolvidos(as) em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles(as) que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
2. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador(a), colaborador(a) (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na cessação de Contrato de Trabalho através de ação disciplinar.
3. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

ARTIGO 11.º

(PUBLICIDADE DA DECISÃO)

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

ARTIGO 12.º

(RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR)

A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é da Segurança Social.

ARTIGO 13.º

(COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL)

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código de Conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar o Departamento de Recursos Humanos, através do e-mail recursoshumanos@cap.pt, descrevendo a situação que constitui assédio e indicando os meios de prova ao seu dispor (documentos ou testemunhas).
2. Qualquer pessoa abrangida por este Código de Conduta deve denunciar um caso de assédio de que tenha conhecimento, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
3. As pessoas que denunciarem casos de assédio são especialmente protegidas relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação, nos termos referidos no artigo 10.º do presente Código.
4. A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

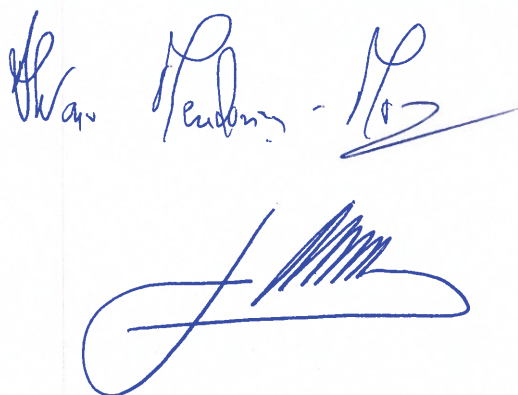
ARTIGO 14.º

(DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO)

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção.
2. O Código de Conduta será divulgado junto dos Colaboradores da **CAP**.

Lisboa, 13 de janeiro de 2026

A DIREÇÃO,



Cofinanciado por: