



CÓDIGO DE BOA CONDUTA

I. ENQUADRAMENTO

O **Código de Boa Conduta** da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC) visa dar resposta às alterações perpetradas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que visaram reforçar a prevenção da prática de assédio no contexto laboral, mediante a compilação e sistematização num documento normativo das regras de conduta (o presente Código) que atualmente se impõem a todos/as os/as trabalhadores/as, aos/às colaboradores/as, bem como aos membros dos órgãos estatutários e demais órgãos da OROC, independentemente do género e do tipo de vínculo, generalizando-se a sua aplicação subjetiva também aos potenciais sujeitos ativos da prática de assédio, aqui se incluindo também os membros da OROC, fornecedores e demais utentes dos serviços disponibilizados pela OROC. O quadro legislativo nesta matéria foi recentemente reforçado pela alteração concretizada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, ao artigo 127.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho, no qual se passou a consignar como dever da entidade empregadora *“Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;”*

A OROC privilegia o exercício de funções por homens e mulheres em respeito pela individualidade e dignidade pessoal, não admitindo discriminações ou comportamentos intimidatórios, de abuso ou violência de qualquer tipo sob a égide do seu âmbito de atuação.



É desiderato do Código de Boa Conduta ser um instrumento de referência e de promoção da política interna vigente, que primazia a construção de um ambiente de trabalho saudável, de valorização dos princípios éticos, morais e legais inerentes, em que todos/as se possam sentir dignos e respeitados em todas as relações estabelecidas no exercício das funções.

Quaisquer formas de assédio (moral ou sexual) no contexto laboral são manifestamente prejudiciais das relações de trabalho e não serão toleradas pela OROC, razão pela qual o Conselho Diretivo, ao abrigo do disposto no artigo 31.º, n.º 1, al. g) do Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, aprovado pela Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro e em cumprimento do disposto no artigo 127.º, n.º 1, al. k) do Código do Trabalho, na redação atual, adotou o presente Código de Boa Conduta.

II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Objeto

Este Código de Boa Conduta corporiza um conjunto de princípios e regras que devem ser observados no exercício de quaisquer atividades desenvolvidas pela OROC, traduzindo-se num instrumento de autorregulação, permitindo dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no contexto laboral.

Destinatários

Este Código aplica-se, independentemente do género, a todos os trabalhadores e colaboradores (independentemente do vínculo contratual que mantenham com a OROC e da posição que ocupem), a todos os membros dos órgãos estatutários e órgãos sociais e ou Comissões e grupos de Trabalho e ainda a membros da OROC efetivos e estagiários, candidatos a revisor oficial de contas (ROC) e formandos/as



da OROC quando participem nas atividades da OROC. Aplica-se ainda a todas as pessoas que participem em eventos organizados pela OROC ou por qualquer razão recorram aos serviços da OROC.

III. PRINCÍPIOS GERAIS

Princípios gerais

Os trabalhadores e os colaboradores da OROC devem sentir-se seguros e protegidos contra qualquer tipo de assédio, praticado sob qualquer forma e independentemente do meio de comunicação, que os possa afetar no seu local de trabalho ou em qualquer outro local em que se encontrem a exercer as suas funções.

No exercício das respetivas funções, atividades ou competências, os destinatários deste Código devem atuar na prossecução dos interesses da OROC, respeitando os princípios de não discriminação em qualquer das suas vertentes e de combate ao assédio no trabalho, adotando consequentemente comportamentos baseados na responsabilidade, solidariedade, cooperação, rigor e respeito pela dignidade e direitos das pessoas.

A OROC considera absolutamente intoleráveis quaisquer formas de assédio ou discriminação individual, não admitindo que os destinatários adotem qualquer conduta discriminatória, no âmbito da sua esfera de atuação (entendendo-se como tal as suas instalações, outros meios físicos e os meios eletrónicos (sítio da *internet*, plataforma de comunicação com os membros e correio eletrónico), os serviços que disponibiliza e os eventos e atividades que realiza e organiza), nomeadamente, devido a qualquer fator discriminatório, como a ascendência, idade, género, 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.

Conceitos

É considerado **assédio no local de trabalho** qualquer comportamento ou conjunto de comportamentos indesejados (nomeadamente baseados em fator de discriminação), percecionados como abusivos, praticados com algum grau de reiteração, no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o efeito de perturbar ou constranger, de afetar a dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É considerado **assédio moral** o comportamento ou o conjunto de comportamentos indesejados, consistentes em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou físicos, ou outros atos subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, aos quais estão em regra associados certa duração e determinadas consequências, como a diminuição da autoestima da pessoa visada e, por fim, a sua desvinculação laboral.

É considerado **assédio sexual** em sentido amplo, toda a forma de avanço sexual não consensual, quando os comportamentos em causa revistam de qualquer forma carácter sexual.

Responsabilidades e proibições

A OROC reitera a proibição que resulta do Código do Trabalho (artigo 29.º), proibindo expressamente qualquer forma de assédio (moral e sexual) no local de trabalho (compreendendo-se na aceção de local de trabalho as suas instalações, outros meios físicos e os meios eletrónicos, o funcionamento dos serviços que disponibiliza e os eventos e atividades que realiza e organiza, bem como viagens de trabalho).



A concretização de qualquer forma de assédio ou discriminação individual contrariará frontalmente os valores institucionais privilegiados pela OROC, como o espírito de responsabilidade, solidariedade e respeito pela dignidade da pessoa humana, sendo absolutamente proibidos.

Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho

No sentido de prevenir e combater a prática de assédio no contexto laboral, todos/as os/as destinatários/as do presente Código, desde que se encontrem no âmbito de atuação da OROC como acima se concretizou, deverão ter um comportamento adequado, de acordo com padrões de convivência social, urbanidade e respeito exigíveis no seu relacionamento com (outros ou outras) trabalhadores/as e colaboradores/as da OROC.

Em especial, para prevenir e combater a prática de assédio, consagram-se os seguintes **deveres gerais**:

- ✓ Cumprir o presente Código de Boa Conduta, sem prejuízo dos deveres legais igualmente aplicáveis, cumprindo nesse sentido os seguintes deveres positivos de conduta:
 - Tratar todos/as os/as demais destinatários/as deste Código, sejam colegas, superiores hierárquicos/as ou outras pessoas com que interajam por via do exercício das respetivas funções, com cordialidade, urbanidade e respeito pelos direitos fundamentais da pessoa humana;
 - Manter e cultivar um relacionamento profissional correto e uma conduta respeitosa e cordial;
 - Respeitar o valor de cada indivíduo, independente de qualquer fragilidade ou debilidade;
 - Prevenir conflitos interpessoais mediante o desenvolvimento de práticas de comunicação.



- ✓ Participar em eventuais ações de formação ou de sensibilização e esclarecimento, relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho, promovidas pela OROC;
- ✓ Atuar de modo a evitar que se verifiquem comportamentos suscetíveis de se enquadrar em qualquer forma de assédio;
- ✓ Chamar a atenção junto de superior hierárquico/a, de qualquer representante ou membro do Conselho Diretivo da OROC, consoante o que se revele mais adequado, de eventuais situações que sejam suscetíveis de configurar qualquer forma de assédio;
- ✓ Denunciar ou participar ao superior hierárquico/a, a qualquer representante ou membro do Conselho Diretivo da OROC, consoante o que se revele mais adequado, qualquer ocorrência de que tenha conhecimento e que configure prática de assédio, na sua pessoa ou de outrem.

Sem prejuízo do procedimento para o tratamento de situações ou potenciais situações de assédio, com vista a prevenir e combater o assédio, a OROC assume ainda o compromisso de:

- ✓ Informar os/as destinatários/as, e em particular os/as trabalhadores/as, dos respetivos direitos e deveres no que respeita à prática de assédio, nomeadamente, promovendo ações de formação ou de sensibilização e esclarecimento sobre o tema;
- ✓ Aplicar as medidas reativas e corretivas adequadas e necessárias, nomeadamente, no caso do/a agente ativo/a ser trabalhador/a, instaurar inquéritos e processos disciplinares, de acordo com uma abordagem rigorosa e estruturada, em resposta a situações de assédio ou denúncia de assédio no contexto laboral;
- ✓ Promover a comunicação de irregularidades, nomeadamente, esclarecendo os direitos dos/as trabalhadores/as, garantindo o anonimato das eventuais comunicações e a inexistência de represálias;



- ✓ Divulgar o presente Código de Boa Conduta, junto dos/as trabalhadores/as, colaboradores/as da OROC e demais destinatários/as do mesmo, que se enquadrem em condições de poderem ser agentes ativos/as de assédio no trabalho.
- ✓ Prestar a colaboração necessária, em face de qualquer alegação de prática de assédio, numa eventual denúncia à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

IV. PROCEDIMENTO

Infrações e sanções

Sempre que a OROC tome conhecimento da violação das disposições deste Código de Boa Conduta ou de outros deveres legais relacionados com prática de assédio no contexto laboral, adotará medidas que considere adequadas para reprimir e cessar os comportamentos indevidos, nomeadamente, as seguintes:

- Se o/a infrator/a for trabalhador/a sujeito/a ao poder disciplinar da OROC, será instaurado processo disciplinar, com início no prazo máximo de 60 dias a contar do conhecimento da infração pelo Conselho Diretivo da OROC, e será aplicada a sanção disciplinar adequada e proporcional para reprimir comportamentos futuros;
- Se o/a infrator/a não for trabalhador/a, mas tiver um vínculo contratual com a OROC, será ponderada a cessação antecipada do contrato ou a eventual não renovação, se tal for aplicável ao caso concreto;
- Se o/a infrator/a não for trabalhador/a, a OROC denunciará a situação às entidades competentes;
- Em qualquer caso e perante a prática de assédio no contexto laboral a OROC advertirá sempre o/a infrator/a que os comportamentos de assédio não são



tolerados pela OROC, que garante o seu apoio a todos os/as trabalhadores/as contra qualquer forma de desrespeito ao presente Código de Boa Conduta.

Os/as destinatários/as do presente Código de Boa Conduta que atuem em desconformidade com as disposições aqui previstas ou de outras normas legais de prevenção e combate ao assédio no contexto laboral, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar que ao caso couber (*v.g.* no caso dos/as trabalhadores/as da OROC), podem ainda incorrer em responsabilidade civil (indenização da vítima) e responsabilidade penal (prática em abstrato, entre outros, dos crimes de perseguição e importunação sexual, previstos e punidos, respetivamente, pelos artigos 154.º- A e 170.º do Código Penal). A prática de assédio no trabalho constitui também contraordenação muito grave.

Sem prejuízo dos deveres gerais de conduta consignados neste Código de Boa Conduta, os/as trabalhadores/as da OROC têm o dever específico de denunciar ao Conselho Diretivo quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares, contraordenacionais ou judiciais.

A intervenção de qualquer trabalhador/a da OROC, que se verifique de má-fé, baseada em falsas declarações, com o objetivo de levantar suspeitas falsas, será sujeita a processo disciplinar.

Garantias e proteção às pessoas visadas, denunciantes e testemunhas

A OROC assegura às pessoas visadas pela prática de assédio, aos/às denunciantes e às testemunhas, as garantias seguintes:

- ✓ Todas as denúncias têm reserva de estrita confidencialidade. Somente as pessoas aludidas na denúncia, o Conselho Diretivo da OROC (e os recursos que assessoram o Conselho Diretivo, como a/o Secretária/o Geral e o Secretariado dos



Órgãos Sociais) e o/a instrutor/a do eventual processo de inquérito ou disciplinar devem conhecer a sua existência e conteúdo.

✓ Todas as denúncias serão analisadas, tramitadas e respondidas com celeridade, e caso se justifique, será espoletado o competente processo de inquérito, ou se a factualidade denunciada for suficiente, o competente processo disciplinar.

✓ É garantida a proteção das pessoas visadas, denunciantes e testemunhas (salvo se houver dolo) em processos disciplinares, judiciais ou contraordenacionais decorrentes da eventual prática de assédio em contexto laboral, não podendo os mesmos ou as mesmas ser prejudicados ou prejudicadas devido à sua atuação. Neste sentido, estas pessoas não podem ser sancionadas disciplinarmente até ao trânsito em julgado das decisões proferidas nos indicados processos.

Adicionalmente, **a título de garantias legais** (decorrentes da legislação laboral), consigna-se expressamente que:

✓ Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção disciplinar para punir infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de reivindicação ou de exercício dos direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

✓ O assédio no contexto laboral poderá consubstanciar doença profissional, com direito a reparação dos danos daí decorrentes.

✓ A prática de assédio poderá constituir justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ou da trabalhadora.



ORDEM DOS
REVISORES OFICIAIS
DE CONTAS

Integridade. Independência. Competência.

Forma de denúncia

A prática de assédio no contexto laboral deve ser denunciada ao Conselho Diretivo da OROC, de modo escrito ou verbal, devendo ser dirigida ao Conselho Diretivo para o endereço eletrónico do Bastonário: gabbast@oroc.pt.

A situação pode ainda ser denunciada à ACT, por meio de canal criado para o efeito e disponível em:

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

Divulgação e publicidade

O presente Código de Boa Conduta será divulgado a todos/as os/as trabalhadores/as da OROC e será ainda publicitado no sítio da OROC, de modo a assegurar o seu conhecimento e acolhimento pelo público em geral, em particular, pelos demais destinatários/as do presente Código.

Aprovado pelo Conselho Diretivo em 7 maio de 2021.