

# REGULAMENTO

## Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio


**Índice**

<b>CONSIDERANDOS.....</b>	<b>3</b>
<b>DISPOSIÇÕES GERAIS .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I CÓDIGO ÉTICA E CONDUTA.....</b>	<b>7</b>
<i>Artigo 1.º Âmbito de aplicação objetivo .....</i>	<i>7</i>
<i>Artigo 2.º Âmbito de aplicação subjetivo.....</i>	<i>8</i>
<i>Artigo 3.º Definições.....</i>	<i>8</i>
<i>Artigo 4.º Publicidade do Regulamento .....</i>	<i>9</i>
<i>Artigo 5.º Deveres.....</i>	<i>9</i>
<i>Artigo 6.º Comportamentos a adotar .....</i>	<i>11</i>
<i>Artigo 7.º Remissão .....</i>	<i>11</i>
<b>CAPÍTULO II IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<i>Artigo 8.º Da igualdade .....</i>	<i>11</i>
<i>Artigo 9.º Atos contrários à igualdade.....</i>	<i>12</i>
<i>Artigo 10.º Medidas de ação positiva e proteção da igualdade material .....</i>	<i>13</i>
<i>Artigo 11.º Indemnização .....</i>	<i>13</i>
<i>Artigo 12.º Igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, atividade profissional ou formação .....</i>	<i>14</i>
<i>Artigo 13.º Aplicação da igualdade e não discriminação no emprego.....</i>	<i>14</i>
<i>Artigo 14.º Plano da igualdade e não discriminação anual .....</i>	<i>14</i>
<i>Artigo 15.º Proteção da parentalidade .....</i>	<i>15</i>
<i>Artigo 16.º Igualdade de condições de trabalho .....</i>	<i>15</i>
<i>Artigo 17.º Regimes especiais de trabalho e não discriminação.....</i>	<i>16</i>
<i>Artigo 18.º Igualdade, não discriminação e negociação coletiva.....</i>	<i>16</i>
<b>CAPÍTULO III COMBATE AO ASSÉDIO.....</b>	<b>16</b>
<i>Artigo 19.º Assédio .....</i>	<i>16</i>
<i>Artigo 20.º Proteção dos denunciantes.....</i>	<i>17</i>
<i>Artigo 21.º Responsabilidade disciplinar e/ou penal.....</i>	<i>17</i>
<i>Artigo 22.º Política de denúncia.....</i>	<i>18</i>
<b>CAPÍTULO IV CANAL DE DENÚNCIAS.....</b>	<b>18</b>
<i>Artigo 23.º Obrigação de canal de denúncias interno.....</i>	<i>18</i>
<i>Artigo 24.º Denúncia interna .....</i>	<i>19</i>
<i>Artigo 25.º Canal de denúncias externo.....</i>	<i>19</i>
<i>Artigo 26.º Estatuto do denunciante .....</i>	<i>20</i>
<i>Artigo 27.º Anonimato.....</i>	<i>21</i>
<i>Artigo 28.º Demais denúncias.....</i>	<i>21</i>
<b>CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>21</b>
<i>Artigo 29.º Garantia dos direitos laborais .....</i>	<i>21</i>
<i>Artigo 30.º Deveres de adoção .....</i>	<i>21</i>
<i>Artigo 31.º Interpretação, dúvidas e casos omissos.....</i>	<i>22</i>
<i>Artigo 32.º Avaliação de impacto .....</i>	<i>22</i>
<i>Artigo 33.º Entrada em vigor e revisão.....</i>	<i>22</i>
<i>Artigo 34.º Norma revogatória.....</i>	<i>23</i>

## CONSIDERANDOS

Considerando que:

- a) A atenção dada a medidas que podem sustar situações de assédio se intensifica;
- b) Se impõe a atuação de todos para proteção das vítimas, mas sobretudo para evitar situações de assédio;
- c) As partes da relação laboral, o trabalhador e o empregador, detém direitos e deveres;
- d) Se impõe o cumprimento desses deveres e exercício dos direitos em sentido inverso;
- e) A adoção de código de boa conduta para combate ao assédio é essencial dada a dimensão do OPART – Organismo de Produção Artística, EPE. (OPART);
- f) Os trabalhadores devem proceder por forma a cumprir todos os seus deveres, assim como o OPART, quer aqueles que decorrem diretamente da lei, de qualquer regulamento interno adotado e publicitado, ou mesmo do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- g) O sucesso organizacional do OPART e promoção humana dos seus trabalhadores está intimamente ligada com o cumprimento de todos os deveres e com a existência de um bom e saudável ambiente de trabalho;
- h) A necessidade de cumprimento dos deveres depende da manutenção e execução do contrato de trabalho, mas não se devem esquecer aqueles deveres que se mantenham com o fim do contrato;
- i) A suspensão ou cessação do contrato de trabalho determina a imediata devolução ou interrupção de acesso às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs);
- j) A violação das normas laborais – de carácter legal, convencional ou interno –, bem como o incumprimento reiterado de qualquer dos deveres por parte de qualquer trabalhador constitui infração laboral suscetível de aplicação sanção disciplinar, incluindo o despedimento com justa causa;
- k) O presente **Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio** será:
  - (i) enviado por correio eletrónico aos trabalhadores,
  - (ii) publicitado através de afixação na sede do OPART em espaço comum,
  - (iii) disponibilizado nos locais de trabalho e na *Intranet*, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento e publicidade, a todo o tempo pelos seus destinatários, sem prejuízo de outras formas de divulgação que venham a ser definidas pelo OPART e dos esclarecimentos que possam ser prestados pelo responsável pelos Recursos Humanos e/ou pelo Departamento Jurídico;



O OPART aprova, nos termos dos arts. 24.º n.º 4, 127.º, n.º 1, al. k), e 99.º, n.ºs 1 a 3, do Código do Trabalho e arts. 4.º, n.º 1, als. c) e d) e 71.º, n.º 1, al. k) da Lei do Trabalho em Funções Públicas, bem como a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, o **REGULAMENTO DE ÉTICA E CONDUTA, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO | OPART - ORGANISMO DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA, EPE**. (Regulamento), o qual se rege pelos considerandos anteriores, bem como pelas disposições gerais e pelos artigos seguintes:

## DISPOSIÇÕES GERAIS

1. O OPART tem por objeto a prestação de serviço público na área da música erudita e do bailado, através do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC) e da Companhia Nacional de Bailado (CNB) e integra ainda os Estúdios Victor Córdon (EVC), plataforma de apoio à comunidade artística independente nas áreas da dança, música e outras áreas de cruzamento artístico promovendo debates e reflexão estratégica nas artes performativas.
2. O OPART, prossegue fins de interesse público e tem por objeto a prestação de serviço público na área da cultura músico-teatral, compreendendo designadamente a música, a ópera e o bailado;
3. O TNSC, a CNB e os EVC constituem projetos artísticos autónomos, com identidade própria, sem prejuízo da coordenação, articulação e partilha dos meios pessoais e materiais de produção e programação no âmbito do OPART;
4. O serviço público prestado pelo OPART, através do **TEATRO NACIONAL DE SÃO CARLOS - TNSC**, compreende nomeadamente:
  - a) A promoção de um elevado nível artístico e técnico da Orquestra Sinfónica Portuguesa, do Coro do Teatro Nacional de São Carlos e do restante pessoal afeto à produção músico-teatral;
  - b) A programação de espetáculos e outras atividades culturais, designadamente nos campos da ópera, da música sinfónica, e coral-sinfónica, que contribuam para ampliar e aprofundar a relação com a comunidade, elevando os padrões de exigência crítica do público;
  - c) A promoção da internacionalização, tanto através de coproduções como através da valorização da produção própria, visando a afirmação de um projeto ou de

Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio



uma identidade artística suscetíveis de projeção e de potencial atrativo internacionais;

- d) A criação e manutenção de um estúdio de ópera que proporcione oportunidades de profissionalização a jovens artistas e técnicos e se constitua como polo de inovação no repertório, na prática de encenação e de representação, incluindo produção músico-teatral em língua portuguesa;
  - e) A formação de novos públicos, designadamente através de produções itinerantes e de um programa educativo, sobretudo dirigido ao público infantojuvenil;
  - f) A preservação da herança cultural, recuperando e divulgando o património músico-teatral de origem nacional ou conservado em Portugal;
  - g) A encomenda a autores portugueses de novas obras musicais ou músico-teatrais e a sua produção ou programação;
  - h) A celebração de protocolos de cooperação, no âmbito da produção e da programação, com outros organismos de produção artística;
  - i) A difusão das atividades através de meios radiofónicos e televisivos bem como de publicações impressas e registos fonográficos e videográficos;
  - j) O estímulo à pesquisa, difusão e animação de informação documental, especializada nas áreas musical e músico-teatral, no quadro das novas tecnologias de informação e comunicação;
  - k) A preservação e valorização da memória própria, expondo ou musealizando testemunhos históricos da atividade desenvolvida desde a fundação do teatro.
5. O serviço público prestado pelo OPART, através da **COMPANHIA NACIONAL DE BAILADO - CNB**, compreende nomeadamente:
- a) A promoção de um elevado nível artístico e técnico da CNB e do restante pessoal afeto à produção músico-teatral no Teatro Camões;
  - b) A programação de espetáculos e outras atividades culturais, designadamente nos campos da música e da dança, que contribuam para ampliar e aprofundar a relação com a comunidade, elevando os padrões de exigência crítica do público;
  - c) A promoção da internacionalização, tanto através de coproduções como através da valorização da produção própria, visando a afirmação de um projeto ou de uma identidade artística suscetíveis de projeção e de potencial atrativo internacionais;
  - d) O treino continuado dos bailarinos profissionais que integram a Companhia, na base da formação clássica, sem prejuízo da abertura à inovação no repertório, na dança e na criação coreográfica, e a manutenção de um estúdio de bailado que proporcione oportunidades de captação e formação de jovens artistas;



Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio

- e) A formação de novos públicos, designadamente através de produções itinerantes e de um programa educativo, sobretudo dirigido ao público infantojuvenil;
  - f) A preservação da herança cultural, recuperando e divulgando o repertório de bailado clássico, romântico e moderno, bem como o repertório de origem nacional ou conservado em Portugal;
  - g) A encomenda a músicos e coreógrafos portugueses de novas criações e a sua produção ou programação;
  - h) A celebração de protocolos de cooperação, no âmbito da produção e da programação, com outros organismos de produção artística;
  - i) A difusão das atividades através de meios radiofónicos e televisivos bem como de publicações impressas e registos fonográficos e videográficos;
  - j) O estímulo à pesquisa, difusão e animação de informação documental, especializada na área do bailado, no quadro das novas tecnologias de informação e comunicação;
  - k) A preservação e valorização da memória própria, expondo ou musealizando testemunhos históricos do bailado em Portugal.
6. O serviço público prestado pelo OPART, através dos **ESTÚDIOS VICTOR CORDON – EVC** compreende nomeadamente:
- a) apoio à comunidade artística independente nas áreas da dança, música e outras áreas de cruzamento artístico,
  - b) promoção de debates e reflexão estratégica nas artes performativas,
  - c) Cedência de espaços para criação artística,
  - d) Reflexão e promoção de diálogos com comunidades artísticas internacionais.
7. O OPART, rege-se pelas normas legais que lhe sejam especialmente aplicáveis, pelos Estatutos e respetivos regulamentos de execução, como é caso o presente Regulamento e subsidiariamente pelo regime jurídico do sector empresarial do Estado e demais legislação aplicável às empresas públicas e, na sua falta, pelas normas de direito privado.
8. A atividade profissional do OPART compreende especiais deveres e cuidados ao nível de zelo, lealdade, responsabilidade e apuro, sigilo, etc.;
9. O trabalho artístico e intelectual, bem como todas as atividades conexas com estas exigem particulares cuidados no trato com todos os intervenientes do meio artístico;

10. O OPART considera vital a definição e aplicação de políticas estratégicas de proteção e combate ao assédio, desrespeito ou qualquer outra atuação violadora de qualquer dos deveres que obrigam as partes, por forma a assegurar a continuidade e manutenção de saudáveis relações de trabalho;
11. As novas realidades de *compliance* e políticas transparentes empresariais reforçam a necessidade de estabelecimento de regras respeitantes à proteção e combate das situações de assédio nos locais de trabalho, bem como a necessidade de alertar para o leque de deveres e promover as condições para que sejam observados;
12. O Conselho de Administração do OPART ao estabelecer o presente Regulamento assume a presente política, os compromissos nela definidos, a integração dos seus requisitos nos processos da organização e assegura que os recursos necessários à sua implementação estão disponíveis.
13. O OPART tem a responsabilidade de agir de forma adequada, através dos seus trabalhadores, colaboradores ou colaboradoras e prestadores de serviços, no que respeita à gestão das relações, bem como de controlo e avaliação da implementação do presente Regulamento ao longo do tempo e em função das necessidades.
14. O Conselho de Administração do OPART reserva-se, ainda, o direito de alterar os termos do presente Regulamento, sem aviso prévio, sendo que qualquer atualização ao mesmo será partilhada através dos canais de comunicação.

## Capítulo I

### CÓDIGO ÉTICA E CONDUTA

#### Artigo 1.º

#### Âmbito de aplicação objetivo

1. O presente regulamento interno rege a relação laboral, bem como as demais interações dos trabalhadores com colaboradores ou colaboradoras, prestadores de serviço, clientes ou outros terceiros que se relacionem com o OPART, no âmbito da sua atividade.
2. O regulamento estabelece como valores essenciais a confiança e integridade, com base em princípios de honestidade, integridade e transparência.



**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação subjetivo**

1. O presente Regulamento é aplicável aos trabalhadores que se encontrem ao serviço do OPART, bem como qualquer terceiro que, por ocasião ou por mero exercício das suas funções ou ofício, realize tarefas, mormente prestadores de serviço, trabalhadores em resultado de *outsourcing*, clientes, fornecedores, parceiros comerciais ou eventuais pretéritos/futuros parceiros de negócio.
2. O âmbito subjetivo nos termos configurados em número anterior visa compreender todos os âmbitos de intervenção no OPART, ao nível horizontal e vertical da organização.

**Artigo 3.º**

**Definições**

- a) **Trabalhador/Trabalhadora:** pessoa singular vinculada ao OPART, através de contrato de trabalho e, com as necessárias adaptações, praticante, aprendiz e estagiário.
- b) **Terceiro:** pessoa singular ou coletiva que estabeleça relações jurídicas, de direito público ou privado, de natureza civil, comercial ou outra, com o OPART (v.g. adjudicatário, fornecedor, colaborador ou colaboradora, prestador de serviços, parceiro, cliente, independentemente de serem potenciais, pretéritos ou efetivos);
- c) **Discriminação direta:** sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- d) **Discriminação indireta:** sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- e) **Trabalho igual:** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
- f) **Trabalho de valor igual:** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado;



Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio

- g) **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;
- h) **Assédio sexual:** o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.




**Artigo 4.º**  
**Publicidade do Regulamento**

1. O presente Regulamento será (i) enviado por correio eletrónico aos trabalhadores, (ii) publicitado através de afixação na sede do OPART e (iii) disponibilizado nos locais de trabalho e na intranet, de modo a permitir o seu pleno conhecimento, a todo o tempo pelos seus destinatários, sem prejuízo de outras formas de divulgação que venham a ser definidas pelo OPART e dos esclarecimentos que possam ser prestados pelo responsável pelos Recursos Humanos e/ou pelo Departamento jurídico.
2. O OPART entregará uma cópia deste Regulamento aos terceiros a quem seja aplicável, com as necessárias adaptações.
3. O OPART pode elaborar e distribuir resumos ou folhetos informativos, os quais não dispensam o conhecimento efetivo deste Regulamento e o dever de diligência dos interessados no esclarecimento de dúvidas e omissões junto do responsável dos Recursos Humanos e/ou do Departamento Jurídico.

**Artigo 5.º**  
**Deveres**

1. O OPART deve, nomeadamente:
  - 1.1. Proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e cumprimento dos respetivos deveres;
  - 1.2. 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;

- 
- 1.3. Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
  - 1.4. Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
  - 1.5. Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
  - 1.6. Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
  - 1.7. Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores devem, nomeadamente:
- 2.1. Proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e cumprimento dos respetivos deveres;
  - 2.2. Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
  - 2.3. Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - 2.4. Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
  - 2.5. Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - 2.6. Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
  - 2.7. Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, bem como cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
3. Todos os deveres aqui elencados são exemplificativos e não excluem outros que decorram da lei, de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de outros regulamentos em vigor no OPART.

### **Artigo 6.º**

#### **Comportamentos a adotar**

1. No âmbito do presente Regulamento devem ser adotadas condutas respeitosas, cordiais e cooperativas, que se estendem a prestadores de serviço e a terceiros.
2. Não é permitido qualquer comportamento perigoso, intimidante ou agressivo, violência física e/ou verbal, perseguição ou mesmo assédio, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e ou penal, caso algum seja adotado.

### **Artigo 7.º**

#### **Remissão**

As medidas de prevenção do branqueamento de capitais e financiamento de terrorismo, em cumprimento da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, bem como as regras de proteção de dados e de utilização de correio eletrónico profissional estão previstas em regulamento próprio.

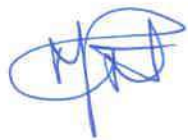
## **Capítulo II**

# **IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

### **Artigo 8.º**

#### **Da igualdade**

1. É garantido a todos os cidadãos trabalhadores a mesma dignidade social e igualdade perante a lei e nos termos da Constituição.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.
3. Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no Código do Trabalho, mormente para efeitos de forma e conteúdo do contrato, o trabalhador estrangeiro ou apátrida do OPART que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa, sendo-lhe igualmente aplicável o presente regulamento.



4. O OPART não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta.
5. Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.
6. São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.
7. As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que vigorem para o OPART e que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.
8. Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.
9. O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
10. Todos os trabalhadores do OPART encontram-se sujeitos às regras da igualdade e, em caso de inobservância, à responsabilidade civil, disciplinar ou criminal quando haja lugar.

#### **Artigo 9.º**

#### **Atos contrários à igualdade**

1. A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional, no OPART, e que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
2. A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, aplicável no OPART, que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a

trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

3. O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.
4. A disposição de estatuto aplicável ao OPART que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho e de outros normativos previstos em lei específica decorrentes da proteção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

#### **Artigo 10.º**

##### **Medidas de ação positiva e proteção da igualdade material**

1. O OPART pode criar medidas positivas no âmbito das relações de trabalho, emprego e vida profissional que promovam a igualdade, nomeadamente a igualdade entre pessoas do mesmo sexo ou género, ascendência, estado civil, em função da idade, condição social, nacionalidade, etnia, ou em função da orientação sindical, política e filosófica, sexual, bem como em função de incapacidade ou deficiência/doença crónica.
2. Para os efeitos do presente Regulamento, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social ou profissional.

#### **Artigo 11.º**

##### **Indemnização**

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

**Artigo 12.º**

**Igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, atividade profissional ou formação**

1. A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.
2. O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
3. Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

**Artigo 13.º**

**Aplicação da igualdade e não discriminação no emprego**

1. A aplicação das regras da igualdade abrange toda e qualquer fase contratual, desde o acesso ao emprego, particularmente os anúncios, a seleção e recrutamento, bem como no decorrer do período experimental.
2. Sem prejuízo das diferenças objetivas resultantes de normas provenientes de instrumento de regulamentação coletiva e das que informam o presente regulamento, as regras de igualdade e não discriminação abrangem a avaliação de desempenho, promoção e progressão na carreira profissional.
3. São proibidos os enviesamentos com base em qualquer estereótipo.

**Artigo 14.º**

**Plano da Igualdade e Não Discriminação anual**

1. O OPART elaborará anualmente um Plano de Igualdade e Não Discriminação, com vista ao diagnóstico e promoção de boas práticas de gestão no domínio da igualdade e não discriminação, o qual integra o presente Regulamento como **Anexo I**, sem prejuízo das normas provenientes de instrumento de regulamentação coletiva.

2. O OPART inscreve na sua missão, valores e compromissos a promoção da igualdade e não discriminação, entre eles a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na aceção da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho, para as empresas do setor empresarial do Estado.
3. Nos termos dos números anteriores, o OPART diagnostica as eventuais diferenças injustificadas em matéria de remuneração, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, corrigindo-as se identificadas.

#### **Artigo 15.º**

##### **Proteção da Parentalidade**

1. A política de Proteção da Parentalidade integra o presente Regulamento como **Anexo II**, sem prejuízo das normas provenientes de instrumento de regulamentação coletiva.
2. A Proteção da Parentalidade é divulgada pelo OPART com o objetivo de promover as boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade e não discriminação, sobretudo no exercício dos direitos de parentalidade.
3. O OPART inscreve na sua missão, valores e compromissos, a promoção da Proteção da Parentalidade, bem como a melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

#### **Artigo 16.º**

##### **Igualdade de condições de trabalho**

1. Os trabalhadores do OPART têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
2. Os trabalhadores destacados têm direito às condições de trabalho previstas em lei e no presente regulamento, sem prejuízo do artigo 7.º do Código do Trabalho.
3. A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
  - a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
  - b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.
4. As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.
5. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à Proteção na Parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

6. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
7. A prática de atos que vulnerarem a igualdade referente a condições de trabalho é passível de responsabilidade civil e disciplinar nos termos legais.

#### **Artigo 17.º**

##### **Regimes especiais de trabalho e não discriminação**

1. Não são prejudicados os regimes especiais de trabalho aplicáveis no OPART, nomeadamente em tempo parcial ou em regime de horário flexível, jornada contínua ou meia jornada, contrato de trabalho a termo, teletrabalho.
2. Não são prejudicados os deveres de comunicação ou pedidos de emissão de parecer prévio, por parte do OPART, diante de órgãos ou organismos administrativos com competência para a igualdade e não discriminação no emprego.

#### **Artigo 18.º**

##### **Igualdade, não discriminação e negociação coletiva**

1. No exercício da ação sindical no OPART, mormente na elaboração do conteúdo de estatutos da comissão de trabalhadores e na organização e gestão democrática, é assegurada a igualdade de oportunidades e de imparcialidade a todos os trabalhadores do OPART.
2. O OPART e estruturas de representação de trabalhadores regularmente constituídas comprometem-se, no âmbito da negociação coletiva, a garantir a igualdade e não discriminação nos termos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho.

#### **Capítulo III**

### **COMBATE AO ASSÉDIO**

#### **Artigo 19.º**

##### **Assédio**

1. É proibida a prática de assédio, seja ele moral ou sexual.
2. O OPART não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade de trabalhadores e trabalhadoras.



3. A prática de assédio confere à vítima direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
4. O presente regulamento tem por objetivo a prevenção e combate ao assédio, bem como a prevenção dos danos emergentes de doenças profissionais, por sua vez resultantes de condutas assediantes.

#### **Artigo 20.º**

##### **Proteção dos denunciantes**

1. Qualquer denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem 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.
2. Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.
3. Presume-se abusiva qualquer sanção disciplinar ou mesmo o despedimento alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

#### **Artigo 21.º**

##### **Responsabilidade disciplinar e/ou penal**

1. A prática de assédio é uma infração grave em si mesma, podendo gerar responsabilidade disciplinar ou pelo menos averiguação, dado que o OPART está obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
2. O OPART acompanha o processo relativo à violação de direitos de personalidade nos termos da legislação processual laboral.
3. A eventual responsabilidade disciplinar e mesmo aplicação de qualquer sanção, não invalida a eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

**Artigo 22.º**

**Política de denúncia**

1. O encarregado de denúncia, melhor identificado no Capítulo IV – Canal de Denúncias está obrigado a, designadamente, receber as denúncias de assédio, a dar resposta às mesmas e reunir todos os esforços para que às denúncias seja dado seguimento.
2. Sem prejuízo da denúncia a ser feita ao encarregado de denúncia, não fica excluída a possibilidade de denúncia externa no exercício dos direitos, liberdades e garantias de cada um.

**Capítulo IV**

**CANAL DE DENÚNCIAS**

**Artigo 23.º**

**Obrigações de canal de denúncias interno**

1. O OPART cria um canal de denúncias internas para efeitos de promoção da igualdade e não discriminação e combate ao assédio, bem como combate e repressão do assédio em contexto laboral, reprimindo e sancionando as práticas que vulneram a igualdade ou que se consubstanciem em fenómenos assediantes, discriminatórios, hostis ou degradantes como os proibidos em Capítulos anteriores.
2. O canal de denúncias interno visa a segurança de todos os denunciantes, com resguardo da confidencialidade e o impedimento de acesso a pessoal não autorizado.
3. O canal de denúncias interno tem por objetivo o reporte de irregularidades, infrações, ilícitos ou delitos ocorridos no OPART, em torno da igualdade, da não discriminação e assédio em contexto laboral.
4. O canal de denúncias interno tem aplicação primária diante do canal de denúncias externo.
5. O canal de denúncias interno não pode ser utilizado para fins que extravasam o âmbito configurado nos números anteriores, sob pena de responsabilidade civil, disciplinar ou criminal, quando haja lugar.
6. A utilização do canal de denúncias interno para promover condutas dolosas, falsos testemunhos, falsas denúncias, ou com a finalidade de manchar a honra, bom nome e imagem do OPART ou de qualquer trabalhador que o integre, é igualmente passível de responsabilidade civil, disciplinar ou penal, quando haja lugar.




**Artigo 24.º**  
**Denúncia interna**

1. Por denúncia interna entende-se a participação efetuada junto do encarregado de denúncia, reportando-se a qualquer participação, comunicação ou aviso, com o fim de divulgar ou expor ao encarregado quaisquer irregularidades, infrações, ilícitos ou delitos ocorridos no OPART, em torno da igualdade e da não discriminação e assédio em contexto laboral, designadamente assédio sexual ou moral, *bullying* e *stalking*, ou outras formas de violência de género no trabalho.
2. A denúncia interna deve ser séria, completa e definitiva, congregando os elementos essenciais de contexto e que permita um processo suficiente à demonstração da verdade material.
3. Nos termos do número 1, as violações indicadas podem constituir perigos iminentes, ou estados potenciais, contudo o trabalhador denunciante deverá levar em linha de conta a emergência e risco ou suscetibilidade de danos irreversíveis.
4. Na denúncia interna, sempre que possível, é mencionada a identidade dos sujeitos envolvidos, do tempo, lugar e modo subjacente à realidade circunstancial dos factos.
5. É proibida a falsa denúncia interna, compreendendo-se nesta qualquer mentira, afirmações desprovidas de rigor, factos não concretizáveis, ou quaisquer atos que vulnerem direitos de personalidade.
6. Na efetuação da denúncia, o trabalhador deve manter o dever de lealdade, urbanidade, respeito ou correção quer diante do OPART, quer diante de quaisquer colegas de trabalho.
7. A denúncia interna é efetuada para o seguinte endereço: [ca@opart.pt](mailto:ca@opart.pt) sem prejuízo dos artigos seguintes.

**Artigo 25.º**  
**Canal de denúncias externo**

1. Entende-se por denúncia externa a participação não efetuada junto do encarregado de denúncia, mas a qualquer entidade competente, a título de exemplo, entidades administrativas ou entidades policiais, reportando-se a qualquer participação, comunicação ou aviso, com o fim de divulgar ou expor quaisquer irregularidades, infrações, ilícitos ou delitos ocorridos no OPART, em torno da igualdade e da não discriminação e assédio em contexto laboral.
2. Poderá ser efetuada denúncia externa, ainda, quando existe um risco de retaliação ou uma perspetiva diminuta de que a violação seja resolvida de forma eficaz, devido às circunstâncias específicas do caso, como as situações em que os elementos de



prova podem ser ocultados ou destruídos ou em que quem proceda ao tratamento possa estar em conluio com o autor da violação ou estar envolvida na própria violação.



**Artigo 26.º**  
**Estatuto do denunciante**

1. Ao denunciante é garantido o estatuto consagrado pela Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciem violações do direito da União, com a finalidade de se estabelecer uma política comum no que respeita à desejada e necessária proteção dos denunciantes.
2. O estatuto atribuído garante:
  - a) O direito à proteção de dados dos sujeitos envolvidos;
  - b) O direito a um canal de denúncias interno e possibilidade de recorrer a denúncias externas quando o primeiro não seja possível;
  - c) O direito à possibilidade de apresentar queixas ou participações;
  - d) O direito à não discriminação, não retaliação ou perseguição, por razão da queixa ou participação, concretizando-se, entre outros, na não sujeição a represálias, medidas disciplinares ou quaisquer atos dissuasores da efetivação dos direitos atribuídos no presente artigo;
  - e) O direito de receção, acompanhamento, apreciação e de resposta, por forma zelosa e diligente por pessoa imparcial;
  - f) O direito a uma resposta ou decisão em tempo útil e razoável, em razão da complexidade ou especial.
3. Ressalva-se a obrigação de reporte ou de denúncia de crimes conhecidos por trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, no exercício das suas funções e por conta destas, nos termos do artigo 242.º, n.º 1, al. b) do Código de Processo Penal.
4. O OPART obriga-se a providenciar uma resposta de receção da denúncia no prazo máximo de 7 dias a contar da data de receção.
5. O OPART obriga-se a providenciar retorno num prazo que não exceda os 3 meses a contar do aviso de receção ou, caso este não tenha sido providenciado ao denunciante, no prazo de 3 meses a contar do termo do prazo de 7 dias após a apresentação da denúncia.
6. O OPART obriga-se a comunicar o resultado final das investigações.



**Artigo 27.º**

**Anonimato**

1. O presente regulamento não exclui a denúncia anónima, quando a mesma visa assegurar a proteção de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores que a promovem.
2. À denúncia anónima aplicam-se os mesmos termos da denúncia interna, com as devidas adaptações.

**Artigo 28.º**

**Demais denúncias**

1. A denúncia em matéria de assédio, igualdade e não discriminação não prejudica as demais denúncias efetuadas noutras matérias cobertas pela lei laboral em vigor e a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciem violações do direito da União, com a finalidade de se estabelecer uma política comum no que respeita à desejada e necessária proteção dos denunciantes.
2. As demais denúncias serão atendíveis nos termos de todos os instrumentos reguladores do OPART e sem prejuízo da aplicação do Capítulo V.

**Capítulo V**

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Artigo 29.º**

**Garantia dos direitos laborais**

São garantidos ao trabalhador os direitos de privacidade, confidencialidade, informação, de acesso, portabilidade, de retificação, de apagamento e esquecimento, bem como de oposição nos termos do Código do Trabalho, Regime Geral da Proteção de Dados e respetiva lei de execução (Lei n.º 58/2019).

**Artigo 30.º**

**Deveres de adoção**

1. O presente Regulamento visa cumprir a obrigatoriedade de adoção de um código de conduta e combate ao assédio, bem como todas as normas relativas à igualdade e

não discriminação, assim como no combate, repressão e prevenção do assédio laboral.

2. O presente Regulamento foi consultado por todos os trabalhadores e respetivos representantes, tendo o mesmo sido disponibilizado pelo OPART no cumprimento das suas obrigações legais.

### **Artigo 31.º**

#### **Interpretação, dúvidas e casos omissos**

1. As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente regulamento são resolvidos pelo responsável pelos Recursos Humanos e/ou pelo Departamento Jurídico.
2. A interpretação e integração da presente política, nomeadamente dos casos omissos, far-se-á de acordo com a lei geral e com os princípios gerais de direito.

### **Artigo 32.º**

#### **Avaliação de impacto**

1. Para efeitos de melhor avaliação, conhecimento e estratégia de regulação interna da conduta, igualdade e não discriminação e de combate ao assédio, é facultada ao trabalhador a facultade de apresentar, por escrito, ao responsável pelos Recursos Humanos os seus comentários e sugestões sobre o teor do presente Regulamento.
2. As comunicações a serem dirigidas, sobre qualquer questão a propósito do Regulamento devem ser dirigidas ao Diretor de Recursos Humanos através do seguinte e-mail: [pedro.quaresma@opart.pt](mailto:pedro.quaresma@opart.pt) ou [drh@opart.pt](mailto:drh@opart.pt)

### **Artigo 33.º**

#### **Entrada em vigor e revisão**

1. O presente Regulamento entra em vigor na data da sua publicação.
2. Este Regulamento revoga e substitui integralmente qualquer regulação anterior sobre igualdade e não discriminação e prevenção e combate do assédio.
3. O presente Regulamento pode ser alterado e revogado pelo OPART, a todo o tempo, com observância do disposto no artigo 99.º, n.ºs 1 a 3, do Código do Trabalho.
4. O presente Regulamento é revisto sempre que se justifique, decorrente de alterações na legislação e regulação aplicável, na estratégia de negócio, atendendo os avanços tecnológicos e no perfil de risco do OPART.

5. As alterações a esta política são aprovadas pelo Conselho de Administração do OPART, sendo a nova versão publicada e divulgada a todos os trabalhadores, colaboradores ou colaboradoras, prestadores de serviços e terceiros envolvidos nas atividades do OPART.

**Artigo 34.º**  
**Norma revogatória**

O presente Regulamento derroga e sobrepõe-se a todo e qualquer diploma normativo existente e em vigor no OPART respeitante à prevenção e combate do assédio e qualquer discriminação.

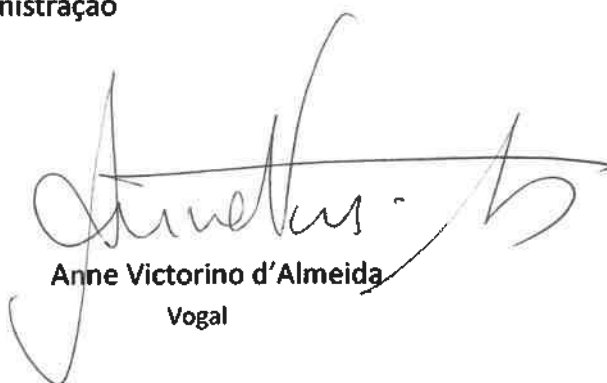
Aprovado pelo Conselho de Administração.

Lisboa, 16 de dezembro de 2021

O Conselho de Administração

  
Conceição Amaral  
Presidente

  
Alexandre Santos  
Vogal

  
Anne Victorino d'Almeida  
Vogal

