



A

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

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Casa do Povo de Quiaios, constituindo um instrumento auto regulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, em conformidade com o artigo 127º, nº 1, alínea K, do Código do Trabalho, alterado pela Lei nº 73/2017, de 16 de Agosto, retificada pela Declaração de Retificação nº 28/2017, de 2/10.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se aos membros da Direção, Órgãos Sociais, a todos os trabalhadores com contrato de trabalho, colaboradores em regime de prestação de serviços e outras pessoas que participem nas atividades da Casa do Povo de Quiaios.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, os elementos da Direção, Órgãos Sociais, trabalhadores, colaboradores em regime de prestação de serviços e outras pessoas que participem nas atividades da Casa do Povo de Quiaios devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião, e de combate ao assédio no trabalho.

2 - A Casa do Povo de Quiaios assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Definição de assédio

1 - 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.

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

3- O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

4 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, prevista no artigo 29º, nº 5, do Código do trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.



Artigo 5.º

Autores e vítimas

- 1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a Casa do Povo de Quiaios.
- 2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do(a) assediante, quer os superiores hierárquicos do(a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Artigo 6.º

Procedimento interno: Denúncia

- 1 - O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico.
- 2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar 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 na Casa do Povo de Quiaios são objeto de queixa, a efetuar pela Direção, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças (trabalhadores da Administração Pública) ou da Autoridade para as Condições de Trabalho (setor privado), 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 um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º 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 prática(s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
- 3 - A Autoridade para as Condições de Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio para o efeito: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx) e ltfp.art4@igf.gov.pt, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor privado e no setor público, respetivamente.
- 4 - A informação que venha a ser disponibilizada pelas referidas entidades sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pela Casa do Povo de Quiaios no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Artigo 8.º

Procedimentos e responsabilidade civil

- 1 - A Direção da Casa do Povo de Quiaios instaura procedimento disciplinar aos trabalhadores, nos termos da Lei Geral do Trabalho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.



2 - 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 ato discriminatório.

Artigo 9.º **Confidencialidade e garantias**

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

2 - Os elementos da Direção, Órgãos Sociais, trabalhadores, colaboradores em regime de prestação de serviços e outras pessoas que participem nas atividades da Casa do Povo de Quiaios 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 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.

5 - Os denunciados em queixa são informados prontamente dessa queixa e do seu conteúdo, de forma a que tenham oportunidade para responderem tempo útil.

Artigo 10.º **Medidas preventivas**

Cabe à Direção, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todos os estabelecimentos da Casa do Povo de Quiaios;
- b) Consulta regular aos/às Coordenadores e Diretor Técnico;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela Direção e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciante/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 11.º **Publicitação e Divulgação**

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, através da Internet, estando igualmente afixado, em papel, no local destinado à publicitação dos despachos que se destinem



à ampla divulgação junto de todos os trabalhadores e colaboradores, bem como divulgado junto dos que iniciam funções na Casa do Povo de Quiaios.

Artigo 12.º
Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores da Casa do Povo de Quiaios.

Quiaios, 6 de março de 2018.

