



Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho





Preâmbulo

O presente Código de Boa Conduta, para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho, pretende constituir nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que introduziu alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, adotou o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretendendo que o mesmo constitua uma base orientadora para todos os seus trabalhadores, contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores (as) / colaboradores (as) e estagiários (as) e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, a observar nos termos e condições seguintes:

Capítulo I

Disposições Introdutórias

Artigo 1º

Objeto

Através do código de boa conduta, dá-se cumprimento ao dever previsto no art.º 127º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho (CT) em vigor, mediante um conjunto de normas e princípios, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2º

Âmbito de Aplicação

O presente código de conduta aplica-se a todos os trabalhadores, e a todas as pessoas que, independentemente da natureza do vínculo contratual que detêm, desenvolvem a sua atividade profissional que com ele colaborem.

Artigo 3º



Aplicação na Regulação de Relações Profissionais

O presente código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho e divulgado pelos trabalhadores (as) / colaboradores (as) e estagiários (as) ou entidades com quem a Gesloures, mantenha relações contratuais em vigor.

Artigo 4º

Princípios Gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas identificadas no art.º 2º devem reger a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;
- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada trabalhador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse de utilidade pública da Gesloures, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no local de trabalho.
- f) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função da ascendência, idade, sexo, 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;
- g) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

Artigo 5º

Definições de Assédio

1. Nos termos do art.º 29º do CT entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja



- baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e / ou psicológica, com carater reiterado.
 3. O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carater sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob forma verbal, não verbal ou física, com carater reiterado.
 4. Situações de carater isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e / ou disciplinar.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 6º

Queixa ou Denuncia

1. O trabalhador que considere estar a ser alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, de acordo com o disposto no artigo seguinte, prestando a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
3. A denuncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.



4. A denuncia ou queixa, pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para os efeitos de instauração de processo crime.
5. Caso se comprove que a denuncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de crime de denuncia caluniosa, previsto e punido nos termos do art.º 365º do Código penal.

Artigo 7º

Forma, Conteúdo e Meios a Efetuar a Denuncia ou Queixa

1. A denuncia ou queixa deve ser dirigida ao Conselho de Administração da Gesloures, e pode ser efetuada pelos seguintes meios:
 - a. Por comunicação escrita, para o canal de denuncia (que se encontra no site da Gesloures) com o seguinte endereço de email: denuncias@gesloures.pt ou ainda, para o responsável pelas Denúncias - Gesloures, Rua Jacinto Duarte, 2670 – 424 Loures ou ainda, para o contacto telefónico (+351) 911 879 229;
2. A denuncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar pratica de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima (s) e do (s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
3. A denuncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

Capítulo III

Regimes Sancionatórios

Artigo 8º

Proibição do Assédio e Responsabilidade do Assediador

1. O assédio é uma atuação intolerável, expressamente proibida por lei.
2. Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:



- a) Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
- b) Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhadores (as)/ colaboradores (as) ou estagiários (as), no contexto laboral, nos termos dos artigos 328º e seguintes do Código de Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento;
- c) Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do art.º 29º, n.º 5 do Código do trabalho;
- d) Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

Artigo 9º

Procedimento Disciplinar, Responsabilidade Civil, Criminal e Contraordenacional

1. O Conselho de Administração da Gesloures, após averiguações dos fatos praticados, e sempre que o alegado assediador identificado na queixa / denuncia for trabalhadores (as) / colaboradores (as) e estagiários (as) sujeito ao poder disciplinar do mesmo, decidirá pelo arquivamento ou pela instauração de procedimento disciplinar, em função de se verificarem ou não indícios suscetíveis de poderem configurar uma situação de assédio nos termos da lei.
2. Compete ao Conselho de Administração da Gesloures, designar o relator do procedimento disciplinar;
3. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer pessoas destinatárias do presente código que cometam infrações que aqueles correspondam.

Capítulo IV

Regime de Proteção da Pessoa Assediada, Queixoso, Denunciante e Testemunhas



Artigo 10º

Direitos da Pessoa Assediada

1. A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.
2. A prática de assédio pela Gesloures, ou por representante do mesmo, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte da pessoa assediada que trabalhe por conta de outrem.

Artigo 11º

Regime de Proteção ao Denunciante e Testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o (a) denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, designadamente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial a denunciante e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo essas pessoas ser sancionadas disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.
3. Nos termos do código de trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até a um ano após a denuncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 12º

Garantias

1. O denunciante e testemunhas por si indicadas não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo disciplinar, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório;



2. A Gesloures, será responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais dos seus trabalhadores (as) / colaboradores (as) e estagiários (as) resultantes da prática de assédio.
3. As pessoas destinatárias do presente código de conduta que denunciem infrações ao mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicadas, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Capítulo V

Prevenção do Assédio

Artigo 13º

Medidas Preventivas

Compete ao Conselho de Administração da Gesloures, ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores (as) / colaboradores (as) e estagiários (as);
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre o queixoso /denunciante;
- c) Conceção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- d) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- e) Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários;
- f) No processo de admissão de trabalhadores (as) / colaboradores (as), fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente código de conduta.



Capítulo VI

Disposições Finais

Artigo 14º

Publicitação e Entrada em Vigor

1. O presente código de Conduta será dado a conhecer a todos os trabalhadores / colaboradores e estagiários através de um exemplar e produz efeitos no dia seguinte ao da declaração do trabalhadores (as) / colaboradores(as) e estagiários (as) de que teve conhecimento e aceita as normas vigentes no presente código de conduta.
2. O Conselho de Administração da Gesloures, compromete-se a divulgar a existência do presente “**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**” mediante a afixação do mesmo em local visível nos complexos das Piscinas Municipais da Gesloures (Piscina Municipal de Loures, Piscina Municipal de Santo António dos Cavaleiros, Piscina Municipal da Portela e Piscina Municipal de Santa Iria da Azóia) e na página da internet no site da Gesloures (www.gesloures.pt).

Artigo 15º

Revisão

O presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Referencias:

Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto;

Lei n.º 07/2009 de 12 de fevereiro (Código de Trabalho)