



*Casa do Povo de Vila Nova de Anços*

*Instituição Particular de Solidariedade Social  
Pessoa Colectiva de Utilidade Pública*

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

*“Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.”*

Eleanor Roosevelt



## **ENQUADRAMENTO**

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a. A Casa do Povo de Vila Nova de Anços, doravante designada por CPVNA, compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

## **ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS**

### **Artigo 1.º**

#### **Destinatários e âmbito de aplicação**

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades da CPVNA (doravante referidos como destinatários). Em particular, todos os trabalhadores da CPVNA devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

### **Artigo 2.º**

#### **Princípios gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da CPVNA, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a



## *Casa do Povo de Vila Nova de Anços*

*Instituição Particular de Solidariedade Social  
Pessoa Colectiva de Utilidade Pública*

raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

3. A prática de assédio psicológico, moral, sexual ou de outro tipo, por parte de qualquer destinatário é considerada má conduta e infração disciplinar, que afeta não só a vítima do ato como a virtude do local de trabalho.

4. A violação das normas de prevenção e combate ao assédio no trabalho dá origem à abertura de um processo disciplinar nos termos previstos no Código de Trabalho.

### **Artigo 3.º**

#### **Comportamentos ilícitos**

1. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da CPVNA sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;



## *Casa do Povo de Vila Nova de Aíços*

*Instituição Particular de Solidariedade Social  
Pessoa Colectiva de Utilidade Pública*

- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;



## *Casa do Povo de Vila Nova de Anços*

*Instituição Particular de Solidariedade Social  
Pessoa Colectiva de Utilidade Pública*

- 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 meramente insinuada.

3. Não constituem assédio as seguintes situações:

- Conflito laboral pontual;
- Decisões legítimas, inerentes à organização de trabalho, desde que em conformidade com o contrato de trabalho, legislação aplicável e instrumentos de regulamentação coletiva;
- Exercício legítimo da relação hierárquica e disciplinar;
- Existência de pressão no exercício de funções ou cargos de alta responsabilidade;
- Aproximação relacional entre colaboradores que seja livre e recíproca;
- Elogios ocasionais.

### **Artigo 4.º**

#### **Medidas preventivas**

A CPVNA adota as seguintes medidas preventivas:

- Proibição de acesso a sites de conteúdo de natureza pornográfica;
- Utilização indevida de correio eletrónico para prática de comportamentos que constituem prática de assédio, seja de que natureza for;
- Divulgação do presente código de boa conduta;
- Realização de ações de formação para colaboradores.

### **PROCEDIMENTO**

#### **Artigo 5.º**

#### **Infrações**

1. Sempre que a CPVNA tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar da instituição, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.



## *Casa do Povo de Vila Nova de Aíços*

*Instituição Particular de Solidariedade Social  
Pessoa Colectiva de Utilidade Pública*

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

### **Artigo 6.º**

#### **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.

2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.

3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

4. Os destinatários 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 prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

### **Artigo 7.º**

#### **Responsabilidade da CPVNA**

1. A CPVNA é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.



## *Casa do Povo de Vila Nova de Anços*

*Instituição Particular de Solidariedade Social  
Pessoa Colectiva de Utilidade Pública*

3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

### **Artigo 8.º**

#### **Formalização de denúncias**

1. A vítima poderá apresentar queixa, assim como qualquer colaborador deve denunciar a prática de assédio, desde que seja feita a identificação dos intervenientes, incluindo o próprio.
2. A queixa ou denuncia deverá ser feita por escrito, dirigida à Direção da CPVNA.
3. Junto com a queixa ou denúncia deverão ser apresentados os meios de prova que fundamentem a queixa.
4. Os colaboradores da CPVNA têm o dever de colaborar em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal instaurados pelas entidades competentes.
5. Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 9.º**

#### **Remissão e casos omissos**

1. Em tudo os não previstos serão aplicáveis as disposições do Código de Trabalho e Contrato Coletivo de Trabalho.
2. As dúvidas e casos omissos serão resolvidos por decisão da Direção.

#### **Artigo 10.º**

#### **Vigência e divulgação**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção da CPVNA e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.
2. Todas as alterações ao presente código, serão reduzidas a escrito e realizada a respetiva divulgação.

Aprovado pela Direção em 12 de maio de 2023.



***Casa do Povo de Vila Nova de Anços***  
*Instituição Particular de Solidariedade Social*  
*Pessoa Colectiva de Utilidade Pública*

A Direção

---

---

---

---

---