

**CÓDIGO DE CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO
E COMBATE À
VIOLÊNCIA E AO
ASSÉDIO NO
TRABALHO**



INFORMAÇÃO SOBRE O DOCUMENTO

Owner	Direção de Conformidade
Versão atual	01
Órgão de aprovação	Conselho de Administração
Próxima revisão	De dois em dois anos, ou sempre que se justifique, em virtude de alterações legislativas ou outras
Publicação obrigatória no site	Sim

Histórico		
Versão	Data de aprovação	Alterações
00	31/08/2018	Versão Inicial
01	19/03/2024	Revisão integral do documento

ÍNDICE

1. OBJETO	4
2. ÂMBITO	4
3. PRINCÍPIOS	4
4. DEFINIÇÕES	5
5. PREVENÇÃO DO ASSÉDIO	5
6. CONDUTAS PROIBIDAS	6
7. PROCEDIMENTO INTERNO	7
7.1. Denúncia ou Queixa	7
7.2. Forma e Conteúdo	7
8. PROCEDIMENTO DISCIPLINAR, RESPONSABILIDADE CIVIL E CONTRAORDENACIONAL	8
9. DIREITOS DA PESSOA ASSEDIADA	8
10. PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS	8
11. APROVAÇÃO, VIGÊNCIA E REVISÃO	9
12. DIVULGAÇÃO	9
ANEXO I - DECLARAÇÃO DE TOMADA DE CONHECIMENTO	10

1. OBJETO

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho, dá cumprimento ao previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho, e estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Sociedade, 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.

2. ÂMBITO

O presente Código é aplicável aos membros dos Órgãos Sociais e a todos os Colaboradores da Sociedade, todos, adiante designados apenas por “Colaboradores”.

3. PRINCÍPIOS

No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores devem reger a sua atuação na Sociedade 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 Colaborador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse da Sociedade, 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) Não consentimento à prática de assédio em ambiente laboral, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

4. DEFINIÇÕES

- a) **Assédio** - prática de um comportamento indesejado, 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 o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- b) **Assédio moral** - consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica;
- c) **Assédio sexual** - ocorre quando existe um comportamento indesejado de caráter 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 a forma verbal, não verbal ou física;
- d) **Violência e assédio no mundo do trabalho** - refere-se a um conjunto de comportamentos e de práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que ocorram numa só ocasião ou de maneira repetida, que tenham por fim causar, que causem ou que sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;
- e) **Violência e assédio com base no género** - refere-se à violência e ao assédio dirigido a uma pessoa em razão do seu sexo ou do seu género, ou tendo um efeito desproporcional sobre as pessoas de um dado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

5. PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Compete ao órgão de administração ou a quem este delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Adotar e implementar uma política sobre violência e assédio no local de trabalho;
- b) Consulta regular aos Colaboradores e Diretores de todas as unidades orgânicas;
- c) Ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e da saúde no trabalho;

- d) Identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos Colaboradores e seus representantes, e tomar medidas destinadas a prevenir e a controlar esses perigos e riscos;
- e) 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 os queixosos/ denunciantes;
- f) 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;
- g) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- h) Proceder à divulgação do presente Código pelos seus destinatários;
- i) No processo de admissão de Colaboradores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta, cuja minuta consta do Anexo I ao presente.

6. CONDUTAS PROÍBIDAS

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, independentemente dos meios através dos quais se realize.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, que são definidores da ocorrência de assédio:
 - a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do trabalhador;
 - b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
 - c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários reiterados de natureza degradante, ofensivos da dignidade do Colaborador;
 - d) Comentários explícitos sobre a aparência física;
 - e) Quaisquer outras condutas ou comportamentos que se enquadrem num contexto de deterioração da integridade física e psíquica do Colaborador;
 - f) Comportamentos indesejados, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física;

- g)** Ação de retaliação contra um Colaborador que se tenha queixado de assédio ou que tenha assistido ou participado de uma investigação, processo ou procedimento relacionado com assédio.

7. PROCEDIMENTO INTERNO

7.1. Denúncia ou Queixa

- a)** Qualquer Colaborador que seja alvo de assédio no trabalho deve denunciar através dos mecanismos disponibilizados pela Sociedade para o efeito.
- b)** Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de prática de assédio deve denunciá-las, de acordo com o disposto no artigo seguinte, e, sem prejuízo da possibilidade de apresentar uma denúncia anónima, prestar a devida colaboração em eventuais e subseqüentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
- c)** A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)¹, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.

7.2. Forma e Conteúdo

- a)** A denúncia ou queixa pode ser efetuada através de qualquer um dos meios disponíveis para o efeito, constantes do site da Sociedade².
- b)** A denúncia ou queixa deve ser apresentada por escrito e ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de violência ou assédio, no local de trabalho, 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.

¹[https://portal.act.gov.pt/ layouts/15/ACTLogin/login.aspx?PageForm=PedidoIntervencaoInspetivaPraticaAssedio&TipoAuth=CMCCNIFANON](https://portal.act.gov.pt/layouts/15/ACTLogin/login.aspx?PageForm=PedidoIntervencaoInspetivaPraticaAssedio&TipoAuth=CMCCNIFANON)

² <https://www.lisgarante.pt/pt/canal-de-denuncia-participacao-de-irregularidades/>

8. PROCEDIMENTO DISCIPLINAR, RESPONSABILIDADE CIVIL E CONTRAORDENACIONAL

1. O órgão de administração, após averiguação dos factos participados, e sempre que o alegado assediador identificado na queixa/denúncia for trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Sociedade, enviará um relatório para o Conselho de Administração, a propor o arquivamento ou a 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 órgão de administração 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 àquelas correspondam.

9. DIREITOS DA PESSOA ASSEDIADA

1. A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da prática de assédio de que foi alvo, nos termos gerais de direito.
2. A Sociedade é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos gerais de direito.
3. A prática de assédio pelo empregador 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, nos termos previstos na lei.

10. PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

1. É aplicável ao denunciante e às testemunhas o regime de proteção previsto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, em tudo o que seja aplicável, nomeadamente, em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.
2. 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

3. Os Colaboradores 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.

11. APROVAÇÃO, VIGÊNCIA E REVISÃO

O presente Código vigora por tempo indeterminado, sendo a sua aprovação da responsabilidade do Conselho de Administração.

O presente Código será revisto de dois em dois anos ou sempre que os responsáveis pela sua elaboração, implementação e aprovação considerem necessário ou sempre que ocorram alterações legislativas relevantes nesta matéria.

12. DIVULGAÇÃO

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho deve ser divulgado a todos os Colaboradores da Sociedade, bem como publicado no sítio internet da Sociedade.

ANEXO I - DECLARAÇÃO DE TOMADA DE CONHECIMENTO

Identificação do Colaborador

Nome: _____

Serviço/função: _____

Telefone: _____

Email: _____

Declaração

Declaro que li e compreendi o Código de Conduta para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho da Lisgarante - Sociedade de Garantia Mútua, S.A.

Certifico, por minha honra, a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a pautar a minha atuação em conformidade com os princípios e valores identificados no Código de Conduta da Lisgarante - Sociedade de Garantia Mútua, S.A.

Data: ___/___/___

Assinatura
