

CÓDIGO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO



**ASSOCIAÇÃO HUMANITÁRIA
DE
BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE SÃO JOÃO DA PESQUEIRA**

Preâmbulo

A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de São João da Pesqueira (e de ora em diante “AHBVSJP”) é uma entidade que, nos termos do artigo terceiro dos seus estatutos, tem por objetivo principal a detenção e manutenção de um corpo de bombeiros voluntários para proteção de pessoas e bens, designadamente, o socorro de feridos, doentes ou náufragos e a extinção de incêndios; pode também promover a prestação da assistência médica e de enfermagem, formação profissional e outras atividades educativas bem como atividades desportivas culturais e recreativas conducentes a uma melhor preparação física intelectual e moral dos seus associados. Nestes termos, desde 1907, data da sua AHBVSJP, a associação tem desenvolvido uma importante ação de prevenção de acidentes, catástrofes e calamidades bem como de socorro a pessoas e bens

A AHBVSJP, norteadada pelos valores da Solidariedade, da Cidadania, da Justiça da Credibilidade, do Respeito e da Responsabilidade, pauta a sua ação pelo respeito pela dignidade da pessoa humana, pela recusa de qualquer forma de discriminação em razão de classe social, género, etnia, religião, orientação sexual, idade ou condição física, pelo reconhecimento da liberdade como valor ético e central do indivíduo e da vida em sociedade e demais princípios e valores contidos no seu Código de Ética e de Conduta aos quais vincula a sua atuação bem como a de todos aqueles que, a qualquer título, com ela interagem.

Neste quadro de valores e princípios, o assédio e a intimidação são contrários aos princípios da AHBVSJP e condicionam condições de trabalho dignas e seguras pelo que se aprova o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho nos termos que se seguem como evidência de uma política de tolerância zero neste domínio.

CAPÍTULO I – Disposições gerais

Artigo 1.º Objeto

O presente código, referencial de boa conduta, dá cumprimento expresso ao dever previsto no artigo 127º, n.º 1, alínea k) do Código do Trabalho, constituindo, ainda, um instrumento de autorregulação, através de um corpo de normas que dão a conhecer, definem, identificam, eliminam e punem um conjunto de comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no local de trabalho.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

O presente código aplica-se a todos aqueles que, independentemente da natureza do vínculo, interagem com a AHBVSJP incluindo, nomeadamente, os membros dos órgãos sociais, os

trabalhadores, prestadores e fornecedores, adiante designados indistintamente apenas por colaboradores.

Artigo 3.º Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, a AHBVSJP e os seus colaboradores, atuam de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação, repudiando toda e qualquer prática discriminatória razão de classe social, género, etnia, religião, orientação sexual, idade, doença, condição física, estado civil ou situação familiar, convicções ideológicas ou filiação sindical;
- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d) Promoção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros;
- e) Lealdade e prossecução do interesse de utilidade pública da instituição.

Artigo 4.º Definições

- 1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado e reiterado, com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
- 2. O assédio moral consiste em ataques verbais reiterados de conteúdo ofensivo ou humilhante, visando diminuir a autoestima da vítima no local de trabalho, podendo abranger atos de violência física ou psicológica.
- 3. O assédio é sexual, quando os comportamentos indesejados e reiterados, de natureza verbal ou física, revistam carácter sexual e afetem a dignidade da pessoa no seu local de trabalho.
- 4. Situações como as enunciadas nos números anteriores, mas de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, são censuráveis e repudiadas e podem constituir ilícitos penais (crimes), civis e/ou disciplinares.

CAPÍTULO II – Prevenção do assédio

Artigo 5.º Dever de prevenção

- 1. Além da denúncia de situações de assédio, a prevenção deste fenómeno compete a todos os que colaboram com a AHBVSJP.

2. Os responsáveis das equipas ou serviços devem, atentas as características específicas e a realidade dos seus estabelecimentos e serviços, propor medidas de prevenção que considerem ajustadas.

Artigo 6.º Medidas preventivas

A implementação de medidas de prevenção do assédio no trabalho é da competência da Direção da AHBVSJP ou de quem esta indicar, delegando-lhe essas competências, devendo incluir, designadamente, as seguintes medidas:

- a) Garantir que na instituição existem trabalhadores ou colaboradores com formação e meios adequados a tratar questões de assédio no local de trabalho.
- b) Promover a realização de uma formação específica e com carácter anual, com enfoque na promoção do assédio no local de trabalho, que envolva obrigatoriamente todos os seus dirigentes e o maior número possível de colaboradores.
- c) Divulgar o presente Código e as suas revisões aos seus destinatários.
- d) Incluir o presente Código na lista dos documentos a entregar aos trabalhadores aquando da celebração do contrato de trabalho.
- e) Promover a avaliação anual de riscos psicossociais dos seus trabalhadores, processo no qual o risco de assédio é avaliado.

CAPÍTULO III – Procedimento interno em caso de suspeita de assédio

Artigo 7.º Denunciante

- 1- Qualquer pessoa que seja alvo de assédio no trabalho deve reportar a sua situação ao seu superior hierárquico, ao serviço de recursos humanos ou ao gabinete do denunciante.
- 2- Qualquer pessoa tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de integrar a prática de assédio, ou que mesmo não integrando o seu conceito, visem afetar ou diminuir a dignidade de outrem, deve participá-las de imediato ao seu superior hierárquico, ao serviço responsável pelos recursos humanos ou ao gabinete do denunciante.
- 3- A denúncia pode também ser apresentada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que disponibiliza canais adequados para o efeito, e ao Ministério Público ou órgão de polícia criminal, em caso de responsabilidade penal, para efeitos de instauração de processo-crime.

Artigo 8.º Denúncia

1. A denúncia deve ser apresentada por escrito da forma mais detalhada possível contendo uma descrição precisa dos factos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente com indicação das circunstâncias, hora, local, identidade das vítimas e dos assediadores e menção a meios de prova, nomeadamente, testemunhal.
2. A AHBVSJP disponibiliza no seu sítio na internet um canal de denúncias, que permite a apresentação de denúncias, que podem ou não ser anónimas.
3. Se solicitado, os superiores hierárquicos e o serviço de recursos humanos auxiliam no processo de formalização da denúncia.

Artigo 9.º Processo de averiguações

1. O processo de averiguações das denúncias apresentadas será conduzido de forma célere e transparente por colaboradores da AHBVSJP, com conhecimentos nesta área, a designar pela Direção da AHBVSJP.
2. O procedimento de averiguação garante a igualdade e o anonimato de todas as pessoas envolvidas, denunciadores, denunciados/as e testemunhas.
3. As conclusões são notificadas ao denunciante se for a pessoa assediada.

CAPÍTULO IV – Regime sancionatório

Artigo 10.º Responsabilidade

1. A prática de assédio constitui um comportamento repudiável e intolerável e faz incorrer o assediador em:
 - a) Responsabilidade penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual;
 - b) Responsabilidade civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
 - c) Responsabilidade disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, nos termos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, podendo constituir justa causa de despedimento; d) Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.
2. A prática de assédio pode ainda configurar responsabilidade contraordenacional, constituindo uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

3. Sem embargo dos números anteriores, caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial designadamente com fundamento na prática de crime de denúncia caluniosa e a processo disciplinar, nos casos em que o denunciante atua com dolo ou com conhecimento da falsidade dos factos.

Artigo 11.º Sanções

1. Quando o assédio for praticado por trabalhador será instaurado, de acordo com as conclusões do processo de averiguações, o pertinente processo disciplinar que poderá, demonstrando-se os factos e em função da sua gravidade nos termos da legislação laboral, culminar na aplicação de uma sanção disciplinar, incluindo o despedimento com justa causa.
2. Quando o assédio for praticado por outro colaborador, nomeadamente prestador de serviços ou fornecedor, poderá conduzir à resolução do respetivo contrato.
3. Poderão ser aplicadas outras medidas que em concreto se revelem necessárias para punir ou prevenir situações de assédio, por deliberação da Direção da Associação.

CAPÍTULO V – Regime de proteção

Artigo 12.º Proteção da pessoa assediada

1. A pessoa assediada tem direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais de que foi alvo nos termos gerais de direito.
2. A prática de assédio na AHBVSJP sobre trabalhador, se denunciada ao organismo com competência inspetiva na área laboral (ACT), pode constituir justa causa de cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador.
3. Poderão ser aplicadas medidas específicas de proteção ajustadas às situações concretas, por deliberação da Direção.

Artigo 13.º Proteção do denunciante

1. É garantida ao denunciante de situação de assédio a proteção que resulta da lei e da Política de Denúncias da AHBVSJP, com as especificidades que resultam deste código.
2. Para além da proteção que resulta da lei e dos regulamentos internos os denunciantes de situações de assédio beneficiam de especial proteção da AHBVSJP relativamente a quaisquer retaliações ou tentativas de retaliação que configuram, em si, também uma violação do princípio da proibição do assédio, ficando sujeita a ação disciplinar.

Artigo 14.º Proteção de testemunhas

O regime conferido no artigo anterior estende-se às testemunhas nestes processos.

Artigo 15.º Confidencialidade

É garantida a confidencialidade dos denunciantes e testemunhas na fase de averiguações.

CAPÍTULO VI Disposições finais**Artigo 16.º Aprovação**

O presente código e as suas alterações são aprovados pela Direção da Associação.

Artigo 17.º Entrada em vigor

O presente código e as suas alterações entram em vigor na data da sua divulgação.

Aprovado na reunião de Direção de 20 de fevereiro de 2026