



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A
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, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e trabalhadoras da PARPÚBLICA – Participações Públicas SGPS S.A. (PARPÚBLICA), contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores e trabalhadoras, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

A PARPÚBLICA, compromete-se assim, a defender os valores da não discriminação e do combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente Código como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

ARTIGO 1º

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, trabalhadores e trabalhadoras da PARPÚBLICA, bem como a outras pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais e comerciais, mesmo que temporárias, com a empresa.

ARTIGO 2º

PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, em regime presencial e à distância, as pessoas identificadas no artigo anterior, devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da PARPÚBLICA, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. As pessoas identificadas no artigo anterior, não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da empresa, nomeadamente, com base no sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.
3. A PARPÚBLICA assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

ARTIGO 3º

ASSÉDIO

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas.
2. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça.
5. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar as trabalhadoras e os trabalhadores da empresa.

ARTIGO 4.º

QUEM PRATICA OU PODE SER OBJETO DE ASSÉDIO

1. Praticam assédio todas as pessoas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras, na PARPÚBLICA, nomeadamente, superiores hierárquicos, diretos e indiretos, colegas de trabalho; prestadores/as de serviços; representantes de entidades fornecedoras e clientes, que realizem atividade presencial ou à distância através das tecnologias de informação e comunicação.
2. Podem ser objeto de assédio todas as pessoas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras, na PARPÚBLICA, nomeadamente, colegas de trabalho; prestadores/as de serviços; representantes de entidades fornecedoras e clientes, que realizem atividade presencial ou à distância através das tecnologias de informação e comunicação.

PROCEDIMENTO INTERNO

ARTIGO 5.º

DENÚNCIA

1. As pessoas referidas no artigo anterior que considerem ser alvo de assédio no trabalho devem reportar a situação à Comissão de Auditoria da PARPÚBLICA, por carta com designação de “confidencial”, ou para o endereço de correio eletrónico: auditoria@parpublica.pt.

2. Excecionalmente, na ausência de Comissão de Auditoria, a denúncia de assédio deve ser dirigida ao Conselho de Administração, por carta com designação de “confidencial”. Se a denúncia envolver o Presidente do Conselho de Administração, o seu reporte deve ser dirigido aos restantes administradores executivos da PARPÚBLICA, por carta com designação de “confidencial”.
3. Excecionalmente ainda, se a denúncia de assédio envolver membros da Comissão de Auditoria ou colaboradores que dela dependam, o seu reporte deverá ser efetuado por carta com a designação de “confidencial”, dirigida à Comissão Executiva da PARPÚBLICA.
4. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito, nomeadamente através de processo de inquérito que preceda o procedimento referido no artigo 7º.
5. Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica, denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.
6. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na PARPÚBLICA são objeto de queixa, a efetuar pela vítima ou por quaisquer pessoas às quais o presente Código se aplica e que deles tenham conhecimento, junto da Inspeção Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria e para a Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso.
7. A Inspeção-Geral de Finanças - Autoridade de Auditoria e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio lftp.art4@iqf.gov.pt, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor privado, respetivamente.

ARTIGO 6.º

FORMA E CONTEÚDO DA DENÚNCIA

A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) 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.

INFRAÇÕES DISCIPLINARES, SANÇÕES E DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

ARTIGO 7.º

INFRAÇÃO DISCIPLINAR

1. O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta dá lugar à abertura de procedimento disciplinar, que deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, tome conhecimento da infração, nos termos nº 2 do Artigo 329º do Código do Trabalho.
2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 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.
3. 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 8.º

REGIME DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE, DENUNCIADO/A E TESTEMUNHAS

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante, o/a denunciado/a e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo-se a confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo, salvo quando atuem com dolo.
2. As trabalhadoras e os trabalhadores que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados/as, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

ARTIGO 9.º

PUBLICIDADE DA DECISÃO

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

ARTIGO 10º

REVISÃO

O presente Código é revisto sempre que tal se justifique.

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 11º

DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração e divulgação por todas as trabalhadoras e trabalhadores, bem como a outras pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais e comerciais, mesmo que temporárias, com a empresa, devendo ainda ser disponibilizado no sítio da Internet da PARPÚBLICA.

Lisboa, 10 de dezembro de 2021