

CÓDIGO DE CONDUTA

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

O presente Código de Ética e Boa Conduta visa, por um lado, acautelar os imperativos legais vertidos sob a alínea k) do nº 1 do art.º 127º do Código do Trabalho, mas também criar um guia orientador para os Colaboradores da Feira Viva, Cultura e Desporto, E.M., de forma a que situações enquadráveis na definição de Assédio no Trabalho possam não só ser identificadas, prevenidas e geridas, mas também que obtenham solução da forma mais célere e adequada possível.

A Feira Viva está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho livre de discriminação ou de qualquer forma de assédio. Para cumprir este objetivo, a **Feira Viva não tolera qualquer forma de conduta discriminatória ou desrespeitosa**. O presente documento define assim as diretrizes que devem ser observadas pela totalidade dos seus colaboradores, que deverão ter conhecimento do seu conteúdo e aplicá-lo na sua totalidade.

Artigo 1º

Objeto e Âmbito

O presente Código de Conduta pretende consagrar as linhas orientadoras para que Todos possamos prevenir e combater o Assédio no local de trabalho. As normas aqui vertidas devem ser totalmente compreendidas e aplicadas por todos os Colaboradores, onde quer que os mesmos prestem a sua atividade e qualquer que seja a sua posição hierárquica.

Artigo 2º

Definição Legal

Nos termos do artigo 29.º, número 2 do Código de Trabalho, Assédio é compreendido como o *comportamento indesejado, nomeadamente o 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.*

Acrescenta ainda o artigo 29.º, número 3 do Código de Trabalho, que *constitui assédio sexual o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*

comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

Artigo 3º

Proibição

É expressamente proibida a prática de qualquer forma de Assédio, nos termos legalmente previstos.

Artigo 4º

Compromisso

1.1 A Feira Viva promove o respeito mútuo pela dignidade dos colaboradores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

1.2 A Feira Viva está empenhada em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente ou não, em fatores discriminatórios com base na 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, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

Prevenção

Artigo 5º

A Identificação de Situações de Assédio

O Assédio configura uma expressão comportamental inaceitável e suscetível de constranger e limitar os direitos, liberdades e garantias da Pessoa Humana. A sua prática pode assumir diversas formas e ser enquadrada em variadas situações.

Em ambiente laboral, o Assédio verificar-se-á sempre que:

- a) Um qualquer Colaborador da **Feira Viva** for repetidamente intimidado, ameaçado, humilhado ou constrangido em circunstâncias que se relacionem com o Trabalho.

- b) Um Colaborador da **Feira Viva** atue perante colega de Trabalho com o propósito ou efeito de violar a sua dignidade, afetando a saúde deste e criando um ambiente de trabalho hostil.

Artigo 6º

Casuística

O Assédio no local de trabalho inclui, entre outros, os seguintes comportamentos:

- *Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante para com outros Colaboradores.*
- *Segmentação de um indivíduo através de comportamentos diferenciados.*
- *Impedimento do desempenho de atividade.*
- *Sabotagem da atividade desenvolvida/trabalho.*
- *Esvaziamento de funções do Colaborador ou atribuição de tarefas para as quais não tem competência, com o propósito de o humilhar.*
- *Críticas injustificadas.*
- *Difusão de rumores discriminatórios.*
- *Desvalorização pública do trabalho desenvolvido pelo Colaborador.*
- *Exibição de imagens ofensivas, em formato físico ou eletrónico, com o objetivo de constranger o Colaborador.*
- *Cyberbullying.*
- *Criação de um ambiente hostil, humilhante ou destabilizador para o Colaborador.*
- *Comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo de perturbar ou constranger o Colaborador.*

Artigo 7º

Exceções

1. O Assédio no local de Trabalho não representa, nem pretende por qualquer forma impedir, que a **Feira Viva** possa disciplinar os Colaboradores ou gerir o seu trabalho da forma mais adequada à prossecução da sua atividade.

2. No entanto, o exercício de funções de coordenação ou chefia deve ser desenvolvido com absoluto respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa e o respeito entre colegas de trabalho.

3. No exercício das suas funções, os Colaboradores devem agir, em relação aos respetivos

Quadros Diretivos, com Lealdade, Espírito de Equipa e Respeito. O mesmo se exigindo da parte dos Quadros Diretivos para com os Colaboradores.

4. Deste modo, o Assédio não inclui, por exemplo, os seguintes comportamentos:

- *Gestão de Desempenho.*
- *Pressão decorrente do exercício das funções respetivas.*
- *Exercício de autoridade ou poder disciplinar.*
- *Decisões Operacionais.*
- *Mudanças no local de trabalho.*
- *Desentendimentos isolados.*
- *Elogios isolados, desde que não suscetíveis de ofensa à dignidade.*

Reação

Procedimento em Caso de Assédio

Artigo 8º

Denúncia e formalidades subsequentes

1. O Colaborador que for alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como o Colaborador que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, imediatamente ou no mais curto espaço de tempo possível, a competente **Participação**.

2. A Participação, para além de célere, deve ser realizada de forma discreta, com o objetivo de proteger as Partes envolvidas. Deve igualmente ser evitada a propagação de informação a quem à mesma seja completamente alheio.

3. A Participação deve, preferencialmente, ser reduzida a escrito, sendo devidamente fundamentada e conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- *Identificação do Colaborador alvo do alegado Assédio;*
- *Identificação do Colaborador praticante do Alegado Assédio;*
- *Local e data dos factos ocorridos;*
- *Descrição dos factos imputados ao Colaborador praticante do alegado Assédio, da forma mais exaustiva e clara possível;*
- *Nome de testemunhas ou elementos que possam comprovar os factos relatados.*

4. A Participação deve ser feita, entregue ou endereçada ao Departamento de Recursos Humanos, que diligenciará pela averiguação célere e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor.

5. Após a receção da Participação, será instruído o necessário e adequado **Procedimento de Averiguações**. As Averiguações serão conduzidas pelo advogado da empresa, com o acompanhamento do Departamento de Recursos Humanos, garantindo-se, desde já, a privacidade, confidencialidade e proteção das Partes envolvidas e dos procedimentos encetados, na exata medida do que seja assegurável.

6. Após o término da Fase de Averiguações, o advogado da empresa, com o acompanhamento do Departamento de Recursos Humanos, formulará um **Relatório** onde apresenta as conclusões. O Relatório deverá conter os factos apurados e o seu enquadramento jurídico, detalhando circunstâncias agravantes ou atenuantes e propondo uma sanção a ser aplicada pela Entidade Empregadora.

7. O Departamento de Recursos Humanos poderá, em todo o caso, recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo que recaiam sobre a Vítima de Assédio ou sobre o Assediante.

Artigo 9º

Consequências

Sempre que houver Participação de alegadas situações de Assédio no trabalho, poderá ser instaurado procedimento disciplinar e, provando-se a prática de Assédio, o assediante deverá ser punido disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal legalmente prevista.

O denunciante da prática de Assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por Assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

A prestação de acusações ou informações falsas poderão, também, dar lugar a processo disciplinar.

Artigo 10º

Abordagem Informal

Poderá ser de equacionar, à margem do Processo Formal estipulado em 4., uma abordagem informal para situações cuja gravidade o justifique e permita.

Caso o Colaborador o entenda suficiente, assim o solicitando ao seu Superior Hierárquico, a outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, até, ao Departamento de Recursos Humanos, poderá ser realizada uma tentativa de abordagem frontal e direta, recriminando o comportamento dos envolvidos e chegando a um entendimento sobre a reprovação de tais comportamentos na **Feira Viva**.

Tal abordagem deverá ver-se concluída quando assumido, pelo interveniente participado, que a sua conduta – não sendo disciplinarmente sancionada – não foi adequada, sendo mesmo rejeitada pelo interveniente participante, devendo por tal (com o comprometimento daquele) ver-se cessada.

Artigo 11º

Contactos úteis

- Departamento de Recursos Humanos: 91 522 0810 / KATIA@FEIRAVIVA.COM.
- Autoridade para as Condições do Trabalho de São João da Madeira, 256201760.

Artigo 12º

Divulgação

A divulgação do presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é assegurada através de meios internos, como email ou consulta no site da Feira Viva e no Departamento de Recursos Humanos.

Artigo 13º

Revisão do Código

O presente Código pode ser revisto/atualizado a todo o tempo e em função de necessidades específicas, dando-se disso conhecimento aos Colaboradores.

Aprovado em reunião do Conselho de Administração de 17 de março de 2025