



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO  
E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO  
NA LIGA DOS COMBATENTES**

2024

# **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NA LIGA DOS COMBATENTES**

## **CAPÍTULO I Disposições gerais**

### **Artigo 1.º Objeto**

O presente Código de Conduta tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Liga dos Combatentes (doravante LC), constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio em contexto laboral.

### **Artigo 2.º Âmbito de aplicação**

- 1 - O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e titulares de cargos dirigentes da LC, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.
- 2 - Também se aplica o presente Código, às pessoas referidas no número anterior, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

07

### **Artigo 3.º** **Princípios Gerais**

- 1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a LC e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 2 - Os trabalhadores e dirigentes da LC não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da LC, nomeadamente, com base na raça, género, orientação sexual, idade, incapacidade física, ideologia política, opiniões e religião.
- 3 - A LC assume uma política de não tolerância à prática de assédio no trabalho.

### **Artigo 4.º** **Conceito de assédio**

- 1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, 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.
- 2 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
- 3 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

## **Artigo 5.º** **Intervenientes**

Podem ser autor ou vítima de assédio moral e/ou sexual quaisquer colaboradores, prestadores de serviços, trabalhadores, titulares de cargos dirigentes e terceiros que interajam com a LC.

## **CAPÍTULO II** **Procedimento interno**

### **Artigo 6.º** **Participação ou denúncia**

- 1 - Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunho direto de ato de assédio no trabalho no âmbito abrangido por este Código de Conduta deve reportar a situação a qualquer dirigente superior ou intermédio da LC, em particular ao dirigente da unidade orgânica onde desempenha funções, exceto quando este seja o visado pela participação.
- 2- Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
- 3- As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na LC são objeto de queixa, a efetuar por dirigente da LC, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da entidade com competência para a respetiva apreciação.
- 4 - Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

057

- 5 - Qualquer participação ou denúncia no âmbito deste Código de Conduta pode, ainda, ser efetuada para endereço eletrónico específico para esse efeito [prevencaodoassedio@ligacombatentes.org](mailto:prevencaodoassedio@ligacombatentes.org), ao qual apenas tem acesso os dirigentes superiores da LC.

### **Artigo 7.º**

#### **Tramitação das queixas ou denúncias**

- 1 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2 - A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
- 3- A denúncia, participação ou queixa relativas a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida para o endereço eletrónico criado para o efeito.
- 4 - Constitui dever de todos os dirigentes intermédios que recebam a participação ou denúncia reportá-la imediatamente ao superior hierárquico da LC, exceto se algum dirigente superior é visado pela participação ou denúncia, caso em que esta deve ser reportada a um dirigente da Direção Central da LC.
- 5 - A participação ou denúncia, determina a abertura de processo de inquérito, para apuramento dos factos em causa, a instruir pelo serviços jurídicos da LC e tem como objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para esclarecimentos dos factos reportados.
- 6 - A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

## **Artigo 8.º** **Denúncia Abusiva**

Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, a LC promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

## **Artigo 9.º** **Confidencialidade, proteção e garantias**

- 1 - É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes do processo, até à dedução de acusação.
- 2 - As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela LC em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela Lei.
- 3 - As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
- 4 - A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

## **CAPÍTULO III** **Regime sancionatório**

### **Artigo 10.º** **O Procedimento e responsabilidade civil**

- 1 - ALC instaura procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, aprovado e publicado em Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

- 2 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 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.
- 4 - Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a LC deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pela LC de não tolerância ao assédio.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prevenção do assédio, revisão e vigência**

#### **Artigo 11.º**

#### **Medidas preventivas**

Cabe ao Secretário-geral da LC, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de todos os Departamentos e Unidades Orgânicas da LC;
- b) Consulta regular aos Chefes de Divisão e Diretores de Serviço;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pela entidade empregadora e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;

- d) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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 denunciantes/participantes;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

#### **Artigo 12.º** **Revisão**

O presente Código de Conduta será revisto no prazo de quatro anos ou, antes disso, se se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.

#### **Artigo 13.º** **Vigência**

O presente Código de Conduta é divulgado na página eletrónica da LC e entrando imediatamente em vigor.

*6 Dez 2024*

*O Presidente da LC*

