

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO



INTRODUÇÃO

CHAPITÔ – UM RETRATO IMPRESSIVO

Fundado por Teresa Ricou, artista e humanista que se mantém ao leme até aos dias de hoje, o Chapitô é um projecto em construção que se assume como **modelo referencial de educação e de economia social** em Portugal e além-fronteiras.

Chapitô quer dizer “circularidade acolhedora”. Espaço simultaneamente íntimo e mundano. Casa e Mundo. Aqui, a arte é o pretexto, o texto e o contexto. E no Chapitô **o Circo e as artes circenses são a matriz com que cerzimos as zonas de fragilidade que nos constituem**, procurando, pelo diálogo, pelo rigor nos processos, pelo design inclusivo dos percursos, pela pluralidade das abordagens, assumir cada jovem, cada cidadão, na sua plenitude de possibilidades.

O quotidiano no Chapitô (um espaço privado mas uma ONGD aberta a público) é assim uma **complexa teia de conexões e de vínculos** – agora é a **escuta afectuosa de um jovem** em situação de crise, logo após uma **negociação com decisores políticos**, pouco depois **celebramos no palco** as virtuosidades dos nossos alunos, vem depois a **urgência de candidatar um projecto** que marque o nosso avanço societal, ali nos **cruzamos com os pequenitos** do nosso Centro de Acolhimento Infantil que nos querem contar um segredo, já estamos, céleres, a **preparar uma animação** para uma grande empresa, agora ainda **acolhemos na Tenda um espectáculo** para a cidade, e sempre **a porta aberta**, muito ampla e solidária, o abraço, a empatia, o melhor de nós, o olhar perspicaz a tudo e a todos... conjugando idades, culturas, géneros, sentires, em diálogo permanente.

Pelo tempo cronológico, **os dias no Chapitô não são medíveis**. O tempo é o que com ele fazemos! Aqui **não há dispêndio de tempo como não há desperdício de materiais**. Reciclamos, reutilizamos, recriamos, esticamos o tempo das coisas e ganhamos tempo para as pessoas.

Como Casa de Cultura, o Chapitô afirma-se com uma programação exigente, referência quase única num espaço urbano no coração de Lisboa. Sempre assumimos a arte em geral, e as artes circenses em particular, como **instrumentos para mudar destinos e mudar o mundo**. Quando levamos o circo **para dentro das prisões, para dentro dos centros educativos**, empoderando artística e civicamente centenas de jovens que ali cumprem medidas tutelares, **para dentro das escolas** desafiando a burocracia curricular, **para dentro das empresas** melhorando processos de

gestão, **para a rua e para os bairros** animando processos de desenvolvimento comunitário, estamos, com estética e rigor, a cumprirmo-nos cidadãos activos e intervenientes na sociedade que queremos melhorar.

Aqui no Chapitô percebemos bem, pela vivência, que a arte está no palco, mas também no processo formativo, no treino, na escuta, na solidariedade, na inclusão, na mundanidade e no olhar cosmopolita que cultivamos, no perfume das aromáticas que crescem nos nossos canteiros, nos pôr-do-sol com o Tejo em fundo, no olhar sem sombras das nossas crianças, numa vida que se emancipa, no riso prazeroso da amizade, na exigência constante com a qualidade de vida, no diálogo entre todos.

VALORES, PRINCÍPIOS, MISSÃO E VISÃO

O Chapitô persiste e reforça a preocupação e empenho em prosseguir a sua missão – **o Circo e as artes ao serviço da inclusão e na formação e qualificação humanas** – prestando serviço às pessoas e à sociedade, ao bairro e ao mundo, no sentido do aprofundamento da vida social e solidária.

A justiça social e o compromisso com os mais vulneráveis (económica, cultural e socialmente) fazem parte do código genético do Chapitô. Falamos de uma missão social fundadora, que já vem da pré-história do Chapitô. **É uma proposta humanista e centrada no desenvolvimento pessoal e social.**

O projeto Chapitô mantém uma relação dinâmica com a sociedade e os meios culturais onde se insere, **guiando-se por princípios de solidariedade e equidade**, onde **as artes desempenham um papel central e gerador** na valorização pessoal e social, na ação educativa, na sociabilização cívica e na construção de futuros desejáveis.

Intervir em processos socializadores e inclusivos, junto de crianças e jovens que se encontram em situação de risco e/ou vulnerabilidade, ou em trajetórias atribuladas e “ensarilhadas” ou bloqueadas, abrindo horizontes e disposições, tem sido, desde a fundação do Chapitô, **um traço fundador e uma marca identitária do projeto.**

CÓDIGO DE CONDUTA

ÍNDICE

PREÂMBULO	Pág.6
CAPÍTULO PRIMEIRO	Pág.7
Objeto e Âmbito da Aplicação	
CAPÍTULO SEGUNDO	Pág.7
Ética e Conduta Profissional	
CAPÍTULO TERCEIRO	Pág.10
Relações Internas	
CAPÍTULO QUARTO	Pág.12
Relações Externas	
CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO	
TRABALHO NO CHAPITÔ – CCRSC	
CAPÍTULO PRIMEIRO	Pág.13
Objeto e Âmbito da Aplicação	
CAPÍTULO SEGUNDO	Pág.14
Denúncias ou Participações	
CAPÍTULO TERCEIRO	Pág.16
Procedimentos Disciplinares e Confidencialidade	
CAPÍTULO QUARTO	Pág.17
Implementação de Acções de Prevenção	
CAPÍTULO QUINTO	Pág.18
Divulgação e Aplicação do Código	

PREÂMBULO

Ao longo dos anos de actividade do Chapitô – Colectividade Cultural e Recreativa de Santa Catarina, a **integridade e a ética foram sempre o sustento da actividade** do Projecto.

A complexidade que atingimos, conjugadas com as exigências normativas atuais, tornam imperativo a concretização deste Código de Conduta, onde se consolidam todos os princípios de **transparência, empenhamento, compromisso, lealdade, solidariedade e responsabilidade** que caracterizam a actividade do Chapitô.

Este Código de Conduta contém as principais regras referentes às responsabilidades individuais de cada colaborador e às atitudes deste para com outros colaboradores, formandos, alunos, crianças, parceiros, clientes e tantos outros interlocutores, que **invocam padrões de conduta pessoal, social e profissional de excelência**.

O presente Código pretende ser, também, a síntese de todas **as principais normas e directivas orientadoras** pelas quais os colaboradores do Chapitô devem pautar o seu comportamento.

CAPÍTULO PRIMEIRO - OBJETO E ÂMBITO DA APLICAÇÃO

ARTIGO 1º - OBJETO

O presente Código de Conduta, adiante designado por “Código”, estabelece as Regras e os Princípios de Conduta Profissional a observar por todos os colaboradores do Chapitô no exercício das suas Atividades.

ARTIGO 2º - ÂMBITO

1. Aplica-se a todos os colaboradores do Chapitô no desempenho das suas funções profissionais, independentemente da natureza do vínculo, da característica da prestação de serviço e cobre ainda qualquer outra dimensão formal ou informal da colaboração.
2. Destina-se também a todos os membros dos Órgãos Sociais, desde que não entre em conflito com os princípios e conduta especiais inerentes a estas funções.
3. Reúne o conjunto de Regras e Princípios gerais de Ética e de Conduta Profissional, que se aplicam a todos os colaboradores do Chapitô nas relações entre os próprios e com terceiros.
4. Aplica-se aos colaboradores do Chapitô no seu local habitual de trabalho mas, também e necessariamente, quando estes se deslocam para actividades no exterior no exercício das suas funções.

CAPÍTULO SEGUNDO - ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

ARTIGO 3º - PRÍNCÍPIOS GERAIS

1. Os colaboradores devem orientar o seu comportamento pela **lealdade ao Chapitô**, mantendo, também, a isenção, a honestidade e a integridade pessoal.
2. O comportamento dos colaboradores deve **fomentar a confiança** de todos os participantes no projecto, bem como a **cooperação e o respeito** para todos os que integram, de uma ou de outra forma, **a grande Família Chapitô**.

ARTIGO 4º - LEGALIDADE

O cumprimento das regras do presente Código não dispensa os colaboradores do Chapitô do conhecimento e do respeito pelos Códigos Deontológicos das respetivas profissões e pelas disposições legais e regulamentares aplicáveis no exercício da sua atividade no Projecto.

ARTIGO 5º - NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. No exercício das suas funções, os colaboradores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento nas relações sociais.
2. Os colaboradores não podem praticar qualquer tipo de discriminação baseada em critérios como género, origem étnica ou social, necessidade específica, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, religião ou crença, idade, cultura, estado civil ou qualquer outra característica dos sujeitos assumidas em plena liberdade identitária.

ARTIGO 6º - ABUSO DE COMPETÊNCIAS

1. As funções profissionais de cada colaborador devem limitar-se às que lhe **foram atribuídas pela Direcção do Chapitô ou pelos Responsáveis de Sector** com poder de representação por aquela outorgado.
2. Os colaboradores **não devem utilizar as suas funções profissionais no Chapitô para defesa de interesses próprios**, factor agravado se esses interesses colidirem com os legítimos interesses da Colectividade.

ARTIGO 7º - IMPARCIALIDADE E INDEPENDÊNCIA

1. Os colaboradores devem ser imparciais e independentes, nomeadamente na relação com outros colaboradores e, sobretudo, **na relação com alunos e formandos, abstendo-se de qualquer tratamento preferencial**.
2. A conduta dos colaboradores **não deve ser orientada por interesses pessoais**, familiares ou por pressões políticas, religiosas, sociais ou económicas.

ARTIGO 8º - CONFLITO DE INTERESSES

1. O princípio geral e preventivo é o de que os colaboradores devem agir de forma a **não existirem possíveis conflitos de interesses**.

2. Entende-se por conflito de interesses quando o colaborador tem **algum interesse pessoal que possa condicionar o seu desempenho profissional**, interferindo na sua capacidade de imparcialidade e independência.

3. O colaborador **não deve conduzir a sua atividade profissional de forma a favorecer a si próprio, familiares, amigos ou outros colaboradores do Chapitô**, pelo que deve ser excluído de participar em decisões ou processos em que tenha algum interesse pessoal.

ARTIGO 9º - EFICIÊNCIA E ESPÍRITO DE SERVIÇO

1. Os colaboradores devem **cumprir as suas funções com zelo, empenhamento e eficiência**, garantindo que o seu comportamento esteja de acordo com as orientações da Direcção do Chapitô, com o Manual de Procedimentos e com o Quadro Funcional onde se inclui.

2. No relacionamento com a diversidade dos participantes (crianças, alunos, formandos, séniores, clientes, visitantes, residentes) os colaboradores devem demonstrar **disponibilidade, empenhamento, eficiência, correção e cortesia** tentando proporcionar a todos **experiências que os empoderem e promovam artística, cultural, social e profissionalmente**.

3. Caso ocorra algum erro ou situação anómala que possa prejudicar o Chapitô, ou terceiros através da sua acção, **os colaboradores devem comunicá-lo à Direcção para que o mesmo possa ser corrigido da melhor maneira**.

ARTIGO 10º - CONFIDENCIALIDADE

Os colaboradores no exercício da sua função devem privilegiar a confidencialidade, nomeadamente, **não revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos referentes à Organização e aos seus diversos utentes**, a não ser mediante autorização expressa dos mesmos ou quando a lei o obrigue.

ARTIGO 11º - CONSERVAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS

1. Os colaboradores **não podem transmitir a terceiros dados referentes ao Chapitô**, nomeadamente planos e projectos, **nem podem revelar dados obtidos no exercício funcional** sobre as várias dimensões e os diversos participantes do Chapitô, devendo ter em conta a privacidade e a integridade dos mesmos.

2. Os colaboradores **não podem utilizar dados internos** (bases de dados) e propriedade intelectual (registos escritos e registos audiovisuais) do Chapitô para proveito pessoal.

3. Os vários Departamentos, Sectores e Gabinetes do Chapitô devem organizar o registo dos dados, da correspondência e dos documentos, que se encontram na sua posse, de forma a possibilitar que **a consulta dos mesmos seja feita de forma rápida e eficaz e o acesso seja diferenciado, protegido e salvaguardado.**

ARTIGO 12º - POLÍTICA AMBIENTAL

Durante a sua atividade **os colaboradores devem adoptar activamente boas práticas ambientais**, gerindo os recursos e utilizando-os de forma eficiente e ecológica, reciclando sempre que possível, com o fim de reduzir o impacto ambiental das suas atividades.

CAPÍTULO TERCEIRO - RELAÇÕES INTERNAS

ARTIGO 13º - RELAÇÕES ENTRE COLABORADORES

1. Os colaboradores devem assumir um comportamento de honestidade, respeito e cooperação para com os restantes colaboradores.

2. Os colaboradores devem manter canais de comunicação permanentes e funcionais com a Direcção, com os Responsáveis de Sector e com os colegas intervenientes. O colaborador deve, também, prestar informações relevantes sobre o seu trabalho sempre que solicitado.

3. Os colaboradores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, nomeadamente com base na raça, género, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

4. Os colaboradores devem demonstrar consideração e respeito mútuos, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos.

5. Quando tal seja possível e de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar os atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação à Direcção.

6. O colaborador que comunicar ou impedir atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

ARTIGO 14º - UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA COLECTIVIDADE

1. Os colaboradores devem zelar pela **preservação do património** do Chapitô.
2. Os **equipamentos pertencentes ao Chapitô apenas poderão ser utilizados no âmbito do exercício de funções**, excetuando-se outras situações autorizadas pela Direcção.
3. Os colaboradores são responsáveis por **utilizar os recursos ao seu dispor de uma forma eficiente e adequada**.
4. Os colaboradores são responsáveis por **manter o seu local de trabalho organizado e limpo**.
5. Considerando que o **uso da Internet e das Redes Sociais** é um benefício para os colaboradores e para o Chapitô na realização das actividades profissionais, pretende-se que **a sua utilização com fins pessoais seja pontual** e que não ponha em causa o desempenho das funções profissionais de cada colaborador.

ARTIGO 15º - ÉTICA E DEONTOLOGIA NAS RELAÇÕES DE FORMAÇÃO

1. Sendo a Formação uma das actividades mais relevantes do Chapitô, nomeadamente **através da Escola Profissional de Artes e Ofícios do Espectáculo**, e para além do quadro deontológico geral que regula as funções educativas e formativas, merece inscrever-se neste Código de Conduta:
2. Os Docentes, Formadores, Coordenadores, Pessoal com Funções de Gestão, Secretariado e Produção e, em geral, todos os colaboradores que contactam directa ou indirectamente com os alunos, devem **abster-se a todos os títulos de estabelecer relações que possam, de qualquer forma, prejudicar o desenvolvimento harmonioso psicossocial dos alunos e o seu percurso escolar**.
3. Considerando que muitos dos Docentes e Formadores da Escola de Circo do Chapitô são artistas profissionais, e muitos deles desenvolvem paralelamente actividades e negócios na área artística, **fica sempre sujeito a autorização prévia da Directora da Escola e da Coordenação Pedagógica a integração dos alunos, utilização das suas competências ou qualquer usufruto da**

sua imagem, em quaisquer actividades ou projectos paralelos, e enquanto todo o tempo em que os alunos mantiverem o vínculo à Escola.

CAPÍTULO QUARTO - RELAÇÕES EXTERNAS

ARTIGO 16º - RELACIONAMENTO COM OUTRAS INSTITUIÇÕES

Todos os contactos com outras Instituições, públicas ou privadas, devem ser conduzidos de forma a prevalecerem sempre as orientações e as posições do Chapitô.

ARTIGO 17º COMUNICAÇÃO SOCIAL

No âmbito da sua atividade profissional, os colaboradores do Chapitô só devem fornecer informações ou conceder entrevistas à comunicação social se forem devidamente autorizados pela Direcção.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE

AO ASSÉDIO NO TRABALHO NO CHAPITÔ - CCRSC

CAPÍTULO I – OBJETO E ÂMBITO DA APLICAÇÃO

Artigo 1.º

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA, constituindo um instrumento autorregulador, 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.

Artigo 2.º

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores do CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA, aos seus colaboradores, aos titulares de cargos dirigentes e aos integrantes dos corpos sociais.

Artigo 3.º

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, o CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA e os seus trabalhadores e colaboradores 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, colaboradores e dirigentes do CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da organização, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 – O CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

1 - É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

2 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

4 - 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

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical), por trabalhadores subordinados e por colaboradores (horizontal) bem como por terceiros que interajam com o CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA.

2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO II – DENÚNCIAS OU PARTICIPAÇÕES

Artigo 6.º

1 – O/A trabalhador/a ou colaborador(a) que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico e/ou ao Gabinete de Apoio à Direção.

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, ou que um trabalhador ou colaborador 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 no CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA são objeto de queixa, a efetuar pela Direção da organização, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.

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.

Artigo 7.º

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 dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), 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 pelo endereço eletrónico da Coletividade criado para o efeito:

assedio@chapito.org

4 -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:

[www.act.gov.pt/\(ptPT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

5 - A informação que venha a ser disponibilizada pelos órgãos legais será tida em consideração pelo CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

CAPÍTULO III – PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E CONFIDENCIALIDADE

Artigo 8.º

1 – O CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA instaura procedimento disciplinar, 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 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 9.º

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 10.º

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 - Os trabalhadores, colaboradores e dirigentes do CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA 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.

3 - É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 - 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.

Artigo 11.º

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 12.º

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada pelas vias atrás identificadas, praticada pelo empregador.

CAPÍTULO IV – IMPLEMENTAÇÃO DE ACÇÕES DE PREVENÇÃO

Artigo 13.º

Cabe à Direção, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as e colaboradores(as) de todos os Serviços e Departamentos;
- b) Consulta regular aos/ às Chefes de Sector;
- 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, colaboradores e corpos sociais;

g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO V – PUBLICAÇÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Artigo 14.º

O presente Código de Conduta fará parte integrante do **CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DO CHAPITÔ** e será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do Chapitô, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 13.º do presente Código.

Artigo 15.º

O presente Código deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 16.º

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes do **CHAPITÔ – COLETIVIDADE CULTURAL E RECREATIVA DE SANTA CATARINA**.

Artigo 17.º

- 1.** O presente Código será divulgado a cada colaborador em suporte de papel a fim de ser assinado como tendo tomado conhecimento.
- 2.** Os colaboradores devem procurar esclarecer dúvidas acerca das matérias contidas no presente Código junto dos Responsáveis para que o mesmo seja cumprido.
- 3.** Violações ao presente Código estarão sujeitas a acções disciplinares.

Chapitô, 2 de Outubro de 2025