



## CÓDIGO DE CONDUTA ASSÉDIO

### **Preâmbulo:**

A Lei nº 73/2017, de 16 de Agosto, tem como finalidade primordial o **reforço do quadro legislativo de prevenção da prática de assédio no trabalho**, incorporando alterações significativas conferentes de maior proteção às vítimas de assédio e correspondente penalização de quem com elas compactue, direta ou indiretamente.

Comumente, assédio pode ser entendido como o acto, frequente, perpetrado por um ou mais indivíduos, que visa intimidar uma ou mais pessoas através de interações verbais, físicas, mentais ou por escrito.

O assédio pode ocorrer por diversas vias, em qualquer ambiente, criando ansiedade desnecessária e injustificável nos trabalhadores afectados.

De facto, independentemente da natureza que revistam e dos meios pelos quais se realizem, as situações de assédio podem ter um impacto severo sobre o trabalhador, conduzindo muitas vezes a sérios transtornos psicológicos e prejudicando gravemente a sua produtividade e, consequentemente, a produtividade da empresa.

Acresce que certos trabalhadores poderão ser mais vulneráveis situações de assédio ou intimidação, baseado em certas características atuais ou assumidas, incluindo raça, cor, religião, nacionalidade, sexo, estatuto económico, situação académica, identificação ou expressão de género, aparência física, estado de gravidez, paternal ou maternal, orientação sexual, mental, física, deficiência sensorial ou de desenvolvimento ou por associação a uma pessoa que possua, de facto ou assuma-se que a mesma possua uma ou mais dessas características.

Pelos factores acima expostos, entendeu a Administração / Gerência implementar, com efeitos imediatos, o presente Código de Conduta.



## **Clausulado:**

### **Capítulo I**

#### **Âmbito de aplicação**

##### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito**

1. O presente Código de Conduta tem como destinatários todos os colaboradores da empresa, independentemente da sua posição hierárquica.
2. A aplicação do presente Código de Conduta e a sua observância não obsta nem isenta a aplicação de outras regras de natureza ética.
3. O presente Regulamento é de aplicação obrigatória, seja no local de trabalho, seja nas relações de carácter laboral que ocorram fora do local de trabalho.

### **Capítulo II**

#### **Princípios estruturantes**

##### **Artigo 2.º**

###### **Valores**

Todos os colaboradores devem pautar a sua atuação pelos princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana, fomentando as relações de respeito, confiança, lealdade, boa-fé, entreajuda e solidariedade no contexto laboral.

##### **Artigo 3.º**

###### **Deveres**

1. Os colaboradores devem respeitar os deveres que lhe estão adstritos legalmente e, designadamente, tratar os seus superiores e colegas hierárquicos com urbanidade e educação.
2. Empregador e colaboradores obrigam-se a pautar a sua conduta com respeito pela etnia, cor, religião, convicções políticas, nacionalidade, sexo, aparência física, orientação sexual, estado de gravidez, deficiência



física ou mental e outras características pessoais, salvaguardando a liberdade e intimidade privada em quaisquer circunstâncias.

## **Capítulo III**

### **Proibição de assédio no trabalho**

#### **Artigo 4.º**

##### Assédio

Para efeitos do presente código de conduta, considera-se assédio, o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação e intimidação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

#### **Artigo 5.º**

##### Práticas proibidas

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, independentemente dos meios através dos quais se realize.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, que são definidores da ocorrência de assédio:
  - a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do trabalhador;
  - b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
  - c) Ataques verbais, físicos, incluindo comentários reiterados de natureza degradante, ofensivos da dignidade do colaborador;
  - d) Comentários explícitos sobre a aparência física;
  - e) Quaisquer outras condutas ou comportamentos que se enquadrem num contexto de deterioração da integridade física e psíquica do trabalhador;



- f) Comportamentos indesejados, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número 1 desta cláusula.
- g) Acção de retaliação contra um colaborador que se tenha queixado de assédio ou que tenha assistido ou participado de uma investigação ou procedimento de assédio.

## **Capítulo IV**

### **Procedimento Disciplinar**

#### **Artigo 6.º**

##### Procedimento disciplinar

1. O empregador está obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento directo ou indirecto de alegadas situações de assédio no trabalho.
2. Sem prejuízo do número 1 desta cláusula, e caso existam factos que se pretendam aprofundar, o empregador obriga-se a abrir um processo prévio de inquérito.
3. Todos os trabalhadores que tenham conhecimento da prática de assédio devem denunciá-lo ao empregador para que tenha lugar os procedimentos acima mencionados.
4. Aos procedimentos mencionados nesta cláusula aplicam-se o regime constante do Código do Trabalho ou, se aplicável, o regime constante em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### **Artigo 7.º**

##### Sanções disciplinares

1. O empregador não pode sancionar disciplinarmente o denunciante e as testemunhas por si indicadas com base em declarações proferidas no âmbito de processo judicial ou contraordenacional de prática de assédio até decisão final transitada em julgado, a menos que atuem com dolo.
2. O empregador não deve aplicar despedimento ou outra sanção disciplinar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos



relativos a igualdade, não discriminação e assédio, presumindo-se, nesses casos, a aplicação de sanção abusiva.

3. O empregador, no que de si depender, obriga-se a defender o anonimato dos denunciantes das situações de assédio.

#### **Artigo 8.º**

##### Fiscalização

O empregador deve promover mecanismos internos na empresa que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código de Conduta.

#### **Capítulo V**

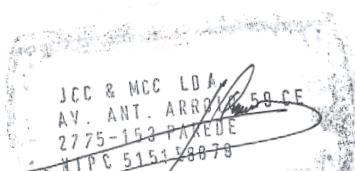
#### **Entrada em Vigor**

#### **Artigo 9.º**

##### Entrada em vigor

Este Código de Conduta entra em vigor imediatamente.

*01 de Janeiro de 2019*



(Pela Administração / Gerência)