



Handwritten signature and date: 15/05

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Em cumprimento do disposto na Lei Nº 73/2016, de 16 de Agosto, a entidade empregadora adopta o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho.

A entidade empregadora compromete-se a defender os valores de não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução das questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Artigo 1º

Da noção de assédio

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, 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.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Artigo 2º

Procedimento

1. O trabalhador que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou que tiver conhecimento da prática de assédio a outro trabalhador na empresa, deverá participar a situação ao seu superior hierárquico ou se tal não for possível deverá fazê-lo junto dos serviços de recursos humanos ou administrativos.
2. Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições legais relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho procederá à abertura de um inquérito/procedimento disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contra-ordenacional ou criminal a que haja lugar.
3. A entidade empregadora compromete-se a fazer cumprir as disposições legais tendo em vista garantir a prevenção e combate ao assédio no trabalho e que o(a) denunciante e as testemunhas por si indicadas não sejam sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo.