

# **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.

### **Artigo 3º**

#### **Sanções abusivas**

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada ao denunciante ou às testemunhas, alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação ou assédio.

### **Artigo 4º**

#### **Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral**

1. Nos termos de regulamentação própria serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços electrónicos próprios para recepção de queixas de assédio em contexto laboral.
2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos que constituem motivo para justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

### **Artigo 5º**

#### **Implementação de acções concretas**

1. Cabe ao empregador a implementação de acções concretas com vista à identificação do potencial e de factores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
2. As formas que o empregador pode adoptar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:
  - a) consulta regular aos/às trabalhadores/as que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando factores que aumentem o risco de assédio;
  - b) consulta regular aos/às trabalhadores/as que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
  - c) consulta regular aos responsáveis e chefias directas;

- d) instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores que denunciem voluntariamente o contrato de trabalho.

### **Artigo 6º**

#### **Divulgação**

A entidade empregadora obriga-se a divulgar a existência do presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho junto dos seus trabalhadores, mediante afixação em locais visíveis, assim como no sítio da internet.

2017/10/01



Quinta do Prazo  
Viveiros Florestais, Lda.  
NIF 504188844  
CRG Comdexa nº 291  
Pé de Ouro—Campizos—3150-253 Ega

A handwritten signature in black ink, overlapping the company name and address.