

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
NO LOCAL DE TRABALHO**



Aprovado por deliberação do conselho de administração de 07/04/2020

PREÂMBULO

Atento o reforço do regime jurídico atinente à matéria sobre a proibição de assédio moral e sexual prevista no Código do Trabalho, alterado pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e considerando o que agora dispõe o artigo 127.º, n.º 1, alínea k), o conselho de administração da Autoridade da Concorrência adota o presente Código de Boa Conduta com vista à prevenção e combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho que se rege pelas disposições a seguir elencadas.

ÂMBITO E PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Boa Conduta, de ora em diante designado por “Código”, aplica-se a todos aqueles que se candidatem a posição ou exerçam funções na Autoridade da Concorrência (AdC) independentemente do vínculo contratual firmado e do lugar que ocupam na sua estrutura organizacional, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da AdC.
2. Para efeitos do presente Código, a alusão feita a “trabalhador” deve entender-se como abrangendo todos os seus destinatários.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1. No exercício das atividades, funções e competências que lhes estão destinados, todos os identificados no artigo anterior devem observar as regras de conduta social, os deveres de respeito e urbanidade, evitar a provocação de conflitos com colegas e superiores, e atuar com apreço pelos direitos de personalidade do outro, designadamente, o direito à reserva da intimidade da vida privada e o direito à preservação da integridade física e moral.
2. Por outro lado a AdC, enquanto entidade empregadora, deve assegurar ao trabalhador boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como do ponto de vista moral.

Artigo 3.º

Assédio

1. A prática de assédio, quer moral quer sexual, é proibida no local de trabalho onde quer que se realize a atividade profissional seja dentro ou fora das instalações da AdC.
2. Entende-se por assédio qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado quando 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.
3. Qualquer pessoa, em qualquer tipo de posto de trabalho ou com acesso ao local de trabalho, pode praticar assédio ou ser vítima de assédio.
4. Constitui assédio sexual qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 2.

5. Constitui assédio moral a prática persecutória reiterada contra o trabalhador com clara premeditação em provocar o desconforto no atingido, causando-lhe um ambiente intimidatório, hostil, humilhante e perturbador ao longo do tempo.
6. O assédio moral é discriminatório se violado o princípio da igualdade no acesso a emprego e no trabalho. O assédio moral não é discriminatório se o comportamento indesejado não tem por base qualquer fator discriminatório em concreto.
7. Dado o seu conceito legal, o exercício legítimo dos poderes diretivo, hierárquico e disciplinar não configura situação de assédio.

PROCEDIMENTOS EM CASO DE DENÚNCIA

Artigo 4.º

Instauração de procedimento disciplinar

1. Sobre o conselho de administração da AdC impende o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio (moral ou sexual) em contexto laboral, conforme disposto no artigo 127.º, n.º 1, alínea l, do Código do Trabalho.
2. O procedimento disciplinar instaurado para apuramento de alegada violação da proibição da prática de assédio, deve iniciar-se durante os 5 dias úteis subsequentes ao despacho de deliberação do conselho de administração.
3. No mais, o procedimento disciplinar segue os trâmites previstos no artigo 328.º e seguintes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Artigo 5.º

Formalização da denúncia

A denúncia de eventual prática de assédio pode ser formalizada pelo assediado ou por qualquer destinatário do presente Código que da mesma tome conhecimento, em carta dirigida ao conselho de administração, ou por via eletrónica para a Autoridade para as Condições do Trabalho ou para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Artigo 6.º

Regime de proteção

1. É garantido um regime especial de proteção ao denunciante, ao denunciado e às testemunhas por eles indicadas garantindo-se a confidencialidade de todos os envolvidos no processo.
2. O eventual assediado, bem como as testemunhas por ele indicadas, não pode ser sancionado disciplinarmente, a menos que atue com dolo, com base em declarações ou factos constantes nos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado pela prática de assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório previsto na lei.
3. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 7.º

Sanções contraordenacionais

A violação da proibição da prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, e contraordenação grave a violação da disposição legal sobre a qual impende o dever do conselho de administração instaurar procedimento disciplinar.

Artigo 8.º

Direito a indemnização e reparação

1. A prática de assédio confere à vítima o direito a ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais de direito.
2. É da responsabilidade da AdC a reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.

Artigo 9.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e demais legislação sobre esta matéria.

Artigo 10.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da divulgação pelos seus destinatários.