



# Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



aicep Global Parques



## PREÂMBULO

O artigo 29.º do Código do Trabalho proíbe “a prática do assédio” em qualquer das suas formas possíveis, incluindo o assédio sexual.

Com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas no mesmo Código novas regras destinadas a reforçar a prevenção e o combate ao assédio, nomeadamente a que impõe a adoção, por empresas com sete ou mais trabalhadores, de códigos de conduta orientados para essas finalidades.

O presente Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho visa cumprir o dever previsto no artigo 127.º, n.º 1, alínea k) do Código do Trabalho.

Através deste Código de boa conduta, são estabelecidos princípios de atuação e regras concretas que se consideram ajustados à prevenção e ao combate ao assédio no ambiente laboral deste universo empresarial, a observar por todas as pessoas que nele exercem atividade, incluindo os membros dos órgãos sociais e os titulares de cargos de direção e chefia, no seu relacionamento com dirigentes, colegas e subordinados.

Este Código de boa conduta deve ser levado ao conhecimento de todos os destinatários e servir de base a ações de formação comportamental.

A AICEP GLOBAL PARQUES – GESTÃO DE ÁREAS EMPRESARIAIS E SERVIÇOS, S.A., doravante designada por “aicep Global Parques”, reconhece a importância destas medidas e a essencialidade da existência e promoção de um ambiente de trabalho saudável que eleve a dignidade das pessoas que o integram.

Elaborado por	Verificado por	Edição	Revisão	Aprovado por
AJ				Comissão Executiva
21/11/2019		Versão 01		29/11/2019
19/10/2023		Versão 02	19/10/2023	20/10/2023



## **Artigo 1.º**

### **Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na aicep Global Parques, 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**

### **Âmbito de aplicação**

Este Código aplica-se ao Conselho de Administração e a todos os trabalhadores da aicep Global Parques (doravante, quando em conjunto, designados por “colaboradores”), tanto no seu relacionamento interno como no relacionamento com terceiros.

## **Artigo 3.º**

### **Princípios gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da aicep Global Parques, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os colaboradores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
3. A aicep Global Parques assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

## **Artigo 4.º**

### **Definição de assédio**

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

<b>Elaborado por</b>	<b>Verificado por</b>	<b>Edição</b>	<b>Revisão</b>	<b>Aprovado por</b>
AJ				<b>Comissão Executiva</b>
21/11/2019		Versão 01		29/11/2019
19/10/2023		Versão 02	19/10/2023	20/10/2023



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 caráter 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**

##### **Autores e vítimas**

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal) bem como por terceiros que interajam com a aicep Global Parques.
2. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do assediante, quer os superiores hierárquicos do assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

#### **Artigo 6.º**

##### **Denúncia**

1. O colaborador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico, à Direção Administrativa e Financeira ou à Autoridade para as Condições do Trabalho, conforme as posições que o assediante e o assediado ocupam na hierarquia da empresa.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou de que um colaborador cometeu 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.

<b>Elaborado por</b>	<b>Verificado por</b>	<b>Edição</b>	<b>Revisão</b>	<b>Aprovado por</b>
AJ				<b>Comissão Executiva</b>
21/11/2019		Versão 01		29/11/2019
19/10/2023		Versão 02	19/10/2023	20/10/2023



3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na aicep Global Parques são objeto de queixa, a efetuar por parte da Comissão Executiva da aicep Global Parques, pela vítima ou por qualquer colaborador 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**

#### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

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 vítima e do assediante, 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 Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

### **Artigo 8.º**

#### **Procedimentos e responsabilidade civil**

1. A aicep Global Parques instaura procedimento disciplinar, nos termos previstos no Código do Trabalho, 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.

Elaborado por	Verificado por	Edição	Revisão	Aprovado por
AJ				Comissão Executiva
21/11/2019		Versão 01		29/11/2019
19/10/2023		Versão 02	19/10/2023	20/10/2023



3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido nos artigos 28.º e 29.º, n.º 4 do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

#### **Artigo 9.º**

##### **Publicidade da decisão**

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.

5

#### **Artigo 10.º**

##### **Confidencialidade e garantias**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Todas as pessoas envolvidas em procedimentos internos relacionados com assédio no trabalho devem pautar a sua atuação por princípios de boa-fé, confidencialidade, discrição, sigilo e imparcialidade, no respeito pela dignidade da pessoa, obrigando-se a não divulgar qualquer informação acedida no âmbito dos referidos procedimentos.
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**

##### **Medidas preventivas**

Cabe à Direção Administrativa e Financeira a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente proceder à divulgação deste Código por todos os colaboradores, devendo estes preencher, assinar e entregar, junto da referida Direção, a declaração constante do **Anexo I** ao presente Código.

Elaborado por	Verificado por	Edição	Revisão	Aprovado por
AJ				Comissão Executiva
21/11/2019		Versão 01		29/11/2019
19/10/2023		Versão 02	19/10/2023	20/10/2023



aicep Global Parques

### **Artigo 12.º**

#### **Divulgação**

O presente Código será publicitado no sítio de internet da aicep Global Parques, bem como objeto de divulgação junto dos colaboradores que iniciam funções de acordo com o previsto no artigo anterior.

### **Artigo 13.º**

#### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que assim o justifiquem.

### **Artigo 14.º**

#### **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua divulgação a todos os colaboradores da aicep Global Parques.

<b>Elaborado por</b>	<b>Verificado por</b>	<b>Edição</b>	<b>Revisão</b>	<b>Aprovado por</b>
<b>AJ</b>				<b>Comissão Executiva</b>
21/11/2019		Versão 01		29/11/2019
19/10/2023		Versão 02	19/10/2023	20/10/2023



aicep Global Parques

## ANEXO I

### DECLARAÇÃO

\_\_\_\_\_ (*nome completo do(a)*  
*trabalhador(a)*), trabalhador(a) n.º \_\_\_\_ da aicep Global Parques – Gestão de Áreas  
Empresariais e Serviços, S. A., declara que tomou conhecimento em \_\_\_\_\_  
(*escrever data*) do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho,  
comprometendo-se a atuar de acordo com o seu conteúdo.

7

\_\_\_\_\_  
(*assinatura*)

Elaborado por	Verificado por	Edição	Revisão	Aprovado por
AJ				Comissão Executiva
21/11/2019		Versão 01		29/11/2019
19/10/2023		Versão 02	19/10/2023	20/10/2023