

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

### PREÂMBULO

A ERC – Entidade Reguladora para a Comunicação Social (doravante, ERC) é juridicamente uma pessoa coletiva de direito público com natureza de entidade administrativa independente. Prossegue como objetivos a regulação e a supervisão de todas as entidades que prosseguem atividades de comunicação social sob jurisdição do Estado português.

No âmbito da sua missão, a ERC, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes têm como princípio orientador o cumprimento rigoroso de todas as disposições legais que lhe sejam aplicáveis, pautando-se pelos princípios do rigor e da transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio da instituição, conferindo a todos os que a compõem uma responsabilidade acrescida na sua conduta.

A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º (Direito dos trabalhadores), n.º1, alínea *b*), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes. A tutela contra o assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma contida no seu artigo 13.º (Princípio da igualdade), que proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas (neste caso, apenas para empresas com sete ou mais trabalhadores), a obrigatoriedade de adotarem códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Com a aprovação do presente Código de Conduta dá-se assim cumprimento, não só a esse imperativo legal, mas sobretudo ao compromisso que a ERC assume de defesa dos valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita a instituição.

A ERC, enquanto entidade empregadora, tem, assim, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

O enfoque do presente Código é, pois, a construção e defesa de um ambiente de bem-estar, trabalho positivo, livre de hostilidade, acolhedor e inclusivo, onde todas as pessoas se sintam respeitadas e valorizadas.

Assim, e tendo em vista dar cumprimento ao disposto no artigo 127.º do Código do Trabalho, em especial à alínea *k*) do seu n.º 1, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, e após auscultação da Comissão de Trabalhadores, mediante consulta realizada para o efeito, o Conselho Regulador, assumindo o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, deliberou aprovar o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na ERC.

Foi ouvida, previamente à aprovação do presente Código, a Comissão de Trabalhadores.

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NA  
ERC – ENTIDADE REGULADORA PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL**

**Capítulo I**

**Disposições gerais**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na ERC – Entidade Reguladora para a Comunicação Social (doravante, Código) estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na ERC, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

1 – O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da ERC, aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

2 – Também se aplica o presente Código às pessoas referidas no número anterior, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa desta, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local habitual de trabalho ou fora deste, incluindo viagens de trabalho.

**Artigo 3.º**

**Princípios gerais**

1 – No exercício das suas atividades, atribuições e competências, a ERC e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – Qualquer forma de assédio, nomeadamente moral e sexual, é contrária à política da ERC, viola os princípios da igualdade e dignidade dos seus trabalhadores e colaboradores e prejudica as relações de trabalho e a própria missão da ERC.

3 – Todos os trabalhadores e colaboradores da ERC beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio, moral e sexual, e de retaliações.

4 – A ERC assegura a todos os seus trabalhadores e colaboradores a promoção de igualdade de oportunidades e o respeito pelo princípio da igualdade, sujeitando todas as pessoas a tratamento igual, nomeadamente, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando alguém de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, género, cor de pele, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, capacidade física ou idade.

5 – A ERC, o seu Conselho Regulador, a Direção Executiva, as chefias intermédias, os trabalhadores e colaboradores são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio moral ou sexual, nos termos do presente Código.

#### **Artigo 4.º**

##### **Conceitos**

1 – Entende-se por “*assédio*” todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do disposto no artigo 29.º do Código do Trabalho.

2 – Constitui “*assédio moral*” o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, e que tem como objetivo diminuir a autoestima da pessoa alvo ou, eventualmente, forçar a sua desvinculação do posto de trabalho ou do exercício de funções.

3 – Constitui “*assédio sexual*” o comportamento indesejado de carácter sexual, percecionado como abusivo, que seja praticado sob a forma verbal ou não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4 – Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

5 – Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
- b) A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade;
- c) O conflito laboral isolado ou pontual;
- d) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais, as quais podem constituir crime, não sendo consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado;
- e) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor.

6 – Não constitui assédio sexual, designadamente:

- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
- b) Os elogios corteses ocasionais.

## **Artigo 5.º**

### **Autores e Vítimas**

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer trabalhador da ERC, colaborador estagiário, prestador de serviço, bem como terceiros que interajam com a ERC.

## **Capítulo II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 6.º**

##### **Participação ou denúncia**

1 – Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunho direto de ato de assédio no trabalho no âmbito abrangido por este Código de Conduta deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Conselho Regulador, caso não haja outro superior direto.

2 – Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio devem denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no procedimento disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores, colaboradores ou estagiários da ERC devem ser objeto de queixa, a efetuar pela ERC, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

4 – Quando se comprove que a participação ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a ERC promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo de procedimento judicial que poderá ter lugar, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos 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 denúncia, participação ou queixa relativa a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida pelo endereço eletrónico da ERC criado para o efeito - [prevencaodoassedio@erc.pt](mailto:prevencaodoassedio@erc.pt) - , ao qual apenas têm acesso o/a Presidente do Conselho Regulador da ERC e o/a Diretor/a Executivo/a e, ainda, outra pessoa que o Conselho Regulador entenda designar por deliberação.

## **Artigo 8.º**

### **Regime de proteção ao participante, denunciante e testemunhas**

1 – As pessoas que apresentem participação ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela ERC em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 6.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

3 – A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

## **Artigo 9.º**

### **Tramitação das participações ou denúncias**

1 – A participação ou denúncia determina a abertura de um procedimento disciplinar, para apuramento dos factos em causa, a instruir por quem o Conselho Regulador determinar, e tendo por objetivo a recolha de informações e obtenção de esclarecimentos, provas e diligências necessárias, para apuramento dos factos reportados.

2 – A instauração de procedimento disciplinar deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e/ ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

3 – A par dos procedimentos internos previstos no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado.

### **Artigo 10.º**

#### **Participação ou denúncia abusivas**

Quando se conclua que a participação ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, contém falsas declarações ou matéria difamatória e, em particular, quando a própria participação ou denúncia configure assédio, a ERC promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação determine.

### **Artigo 11.º**

#### **Confidencialidade, proteção e garantias**

1 – É garantida a confidencialidade relativamente a todas as partes intervenientes no processo, até à dedução de acusação.

2 – As pessoas que apresentem participação ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela ERC em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, sem prejuízo do disposto no número anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

- 3 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
- 4 – A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, rigor e diligência.

### **Capítulo III**

#### **Regime sancionatório**

#### **Artigo 12.º**

##### **Procedimento e responsabilidade civil**

- 1 – A ERC instaura procedimento disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de consubstanciar práticas de assédio no trabalho.
- 2 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do número 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- 3 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o previsto no artigo 28.º do Código do Trabalho.
- 4 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de consubstanciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a ERC instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pela ERC de não tolerância ao assédio.

#### **Artigo 13.º**

##### **Publicidade da decisão**

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 563.º, conjugado com o n.º 5 do artigo 328.º, ambos do Código do Trabalho.

## **Capítulo IV**

### **Prevenção do Assédio**

#### **Artigo 14.º**

##### **Medidas Preventivas**

Cabe à Direção Executiva a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a)* Consulta regular aos trabalhadores de todos os departamentos e unidades orgânicas;
- b)* Consulta regular aos dirigentes;
- c)* Consulta regular à Comissão de Trabalhadores;
- d)* Verificação da existência e manutenção de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- e)* Conceção e implementação de um plano de formação específico que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género, bem como de promoção de saúde mental;
- f)* Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- g)* Divulgação do presente Código de Conduta a todos os trabalhadores e colaboradores;
- h)* No processo de admissão de trabalhadores e colaboradores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;
- i)* Fazer constar dos contratos de prestação e de aquisição de bens e serviços, dos quais a ERC seja parte outorgante, referência ao presente Código de Conduta.

## **Capítulo V**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 15.º**

##### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código de Conduta é divulgado a todos os trabalhadores e colaboradores da ERC, sendo ainda disponibilizado nas páginas da internet e da intranet da instituição.

#### **Artigo 16.º**

##### **Revisão**

O presente Código de Conduta será revisto no prazo de três anos ou, antes disso, se se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.

#### **Artigo 17.º**

##### **Legislação subsidiária**

A tudo o que não esteja especialmente previsto no presente Código de Conduta aplicam-se subsidiariamente as normas constantes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

#### **Artigo 18.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação pelo Conselho Regulador, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores e colaboradores da ERC.

Lisboa, 4 de janeiro de 2024

O Conselho Regulador,

Helena Sousa

Pedro Correia Gonçalves

Telmo Gonçalves

Carla Martins

Rita Rola