

## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL

### Preâmbulo

A prevenção e combate do assédio moral e sexual no trabalho constituem uma prioridade da sociedade, uma vez que tais condutas constituem formas específicas de abuso e violência e promovem ambientes de trabalho hostis que colocam em causa o bem-estar das pessoas.

A preocupação com a prevenção do assédio no trabalho está prevista na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou o quadro normativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho por meio da alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Esta alteração legislativa é, por um lado, enquadrada nos objetivos 5 e 8 da Agenda 2030, que dizem respeito à promoção da Igualdade de Género e ao Trabalho Digno. E, por outro, acolhe orientações estabelecidas na Diretiva de Igualdade de Género, do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre a implementação do princípio de igualdade de oportunidades e igual tratamento de todos os trabalhadores em assuntos de trabalho e ocupação (2006/54/EC).

O assédio sexual e a intimidação são, assim, contrários à promoção de condições dignas de trabalho e à política da Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC).

Todos os trabalhadores da ERC têm o direito de poder beneficiar de um ambiente de trabalho livre de assédio moral e sexual, e de eventuais retaliações causais, quer no âmbito interno, quer perante todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, ou outras com a ERC, mesmo que temporárias.

Nestes termos, e tendo em conta a jurisprudência dos tribunais portugueses nesta matéria, o Conselho Regulador da ERC aprova o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio:

**Artigo 1.º** - É proibida a prática de assédio moral ou sexual.

**Artigo 2.º** - Entenda-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso à ERC ou na própria ERC, 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 intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

**Artigo 3.º** - Constitui assédio sexual o comportamento desse carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

**Artigo 4.º** - O assédio tem ínsita uma conduta perturbadora ou discriminatória, com certa duração, consubstanciada por factos e consequências que o denunciante deve elencar.

**Artigo 5.º** - Exige-se um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável e não a mera violação dos deveres do empregador ou do trabalhador, mesmo que consubstancie o exercício arbitrário do poder de direção, sem prejuízo do regime de responsabilidade que pelo facto lhe seja aplicável.

**Artigo 6.º** - Os trabalhadores envolvidos em comportamento que indicie a prática de assédio, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar, sendo que qualquer forma de retaliação conexa durante o processo de averiguação constitui agravante das eventuais sanções.

**Artigo 7.º** - Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova de assédio sexual ou moral, a ERC prestará total apoio jurídico/técnico ao trabalhador que tenha sido alvo desse comportamento para que possa recorrer aos Tribunais.

**Artigo 8.º** - A prática de assédio constitui ainda, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal.

Aprovado em reunião do Conselho Regulador de 11 de janeiro de 2023.