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

CAPÍTULO I
Disposições introdutórias

Artigo 1.º
Objeto

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na EABL, 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 susceptíveis de consubstanciar assédio no trabalho (Art.º 127º, nº1, alíneas a), k) e i) do Código do Trabalho).

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

1- O presente Código aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e titulares de cargos dirigentes da EABL, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exerçam 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- A EABL assume uma política de não tolerância face à prática de qualquer forma de assédio e intimidação;
2- No exercício da sua atividade, a EABL e os seus colaboradores devem atuar no intuito da persecução do interesse da mesma, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Artigo 4.º
Assédio

1- Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego 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;
2- O assédio moral caracteriza-se por comportamentos ofensivos, sob a forma verbal, não verbal ou física, podendo consistir em humilhação pessoal, intimidação, manipulação

emocional, ridicularização, perseguição profissional, entre outros comportamentos ofensivos;

3- Não constituem assédio moral as seguintes situações:
   a) Conflitos interpessoais pontuais;
   b) Críticas legítimas e fundamentadas;

c) Gestão e avaliação legítima de desempenho;

d) Decisões e ações legítimas de gestão, objetivamente fundamentadas.

4 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número um do presente artigo.

Artigo 5.º

Intervenientes

1- Podem ser autor ou alvo de assédio moral e / ou sexual quaisquer colaboradores, prestadores de serviços, titulares de cargos dirigentes e terceiros que interajam com a EABL;

2- Podem ser alvo de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 6.º

Participação ou Denúncia

1- Qualquer pessoa que se considere alvo de assédio, ou que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, ao abrigo do presente Código, deve reportar a situação ao Conselho de Administração da EABL ou ao seu superior hierárquico direto, exceto quando este seja o visado da participação;

2- As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na EABL são objeto de queixa, a efetuar pela administração da EABL, pelo visado ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante o caso;

3- Caso se comprove que a denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contenha falsas declarações, ou que contenha matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, 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;

4- Qualquer participação ou denúncia, no âmbito deste Código, será obrigatoriamente reduzida a escrito e pode ser efetuada através do endereço de correio eletrónico administracao@eabl.pt, cujo acesso se encontra reservado apenas aos dirigentes superiores desta Associação;

5- A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos, nomeadamente no que respeita à identidade dos sujeitos, bem como ao local e hora do acontecimento;
6- Constitui dever de todos os responsáveis intermédios que recebam a participação ou denúncia reportá-la imediatamente ao Conselho de Administração da EABL;
7- A instauração do processo de inquérito 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 agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

Artigo 7.º

Confidencialidade, proteção e garantias

1- Ao queixoso, denunciante e testemunhas é garantida a segurança, a confidencialidade, a proteção e o anonimato, salvaguardando-se o cabal cumprimento do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e demais legislação aplicável em matéria de proteção de dados;
2- O processo de investigação e resolução de denúncias será justo e imparcial, garantindo que todas as partes envolvidas tenham a oportunidade de se manifestar e que as evidências sejam consideradas de forma objetiva.

Artigo 8.º

Regime sancionatório

1- A EABL instaura procedimento disciplinar a todos os seus colaboradores e titulares de cargos dirigentes, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio;
2- Quando atos ou comportamentos que possam consubstanciar uma situação de assédio sejam imputáveis a outras pessoas que não as identificadas no ponto anterior, deverá a EABL instaurar processo de inquérito, para apuramento dos factos e responsabilidades a que haja lugar.

CAPÍTULO III

Prevenção do Assédio

Artigo 9.º

Medidas preventivas

Cabe à Administração da EABL, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio, nomeadamente:

a) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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;

b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
c) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
d) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

CAPÍTULO IV
Disposições Finais

Artigo 10.º
Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais próprios e divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea d) do artigo 9.º do presente Código.

Artigo 11.º
Revisão

O presente Código de Conduta deve ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 12.º
Vigência

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, no dia seguinte à data da sua publicitação.

Aveiro, 11 de fevereiro de 2025

O Conselho de Administração

Estação de Apoio à Bovinicultura Leiteira