



# **Código de Ética e de Boa Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

Sociedade de Construções Sandilor, Lda.

Data da publicação: agosto de 2025



## ÍNDICE

1. Introdução.....	2
2. Aplicabilidade.....	3
3. Objeto .....	3
<b>PARTE I – REGRAS GERAIS DE ÉTICA E BOA CONDUTA.....</b>	<b>4</b>
4. Identificação e descrição dos valores éticos e princípios de ação da SANDILOR .....	4
4.1 Princípios éticos.....	4
4.2 Aplicação Específica dos Princípios Éticos.....	6
4.3 Regras de Conduta e Atuação.....	9
<b>Parte II – Da prevenção e combate ao assédio no trabalho .....</b>	<b>10</b>
5. Princípios Gerais .....	10
6. Proibição de assédio .....	11
7. Processo e Procedimentos .....	12
8. Medidas preventivas .....	13
<b>Parte III - Incumprimento do Código de Conduta .....</b>	<b>14</b>
<b>Parte IV - Aplicabilidade temporal, divulgação, revisão e Anexos do Código de Conduta SANDILOR.....</b>	<b>14</b>
9. Aprovação, Implementação, Divulgação e Entrada em Vigor .....	14
10. Revisão.....	15
11. Anexo .....	15
<b>ANEXO .....</b>	<b>16</b>

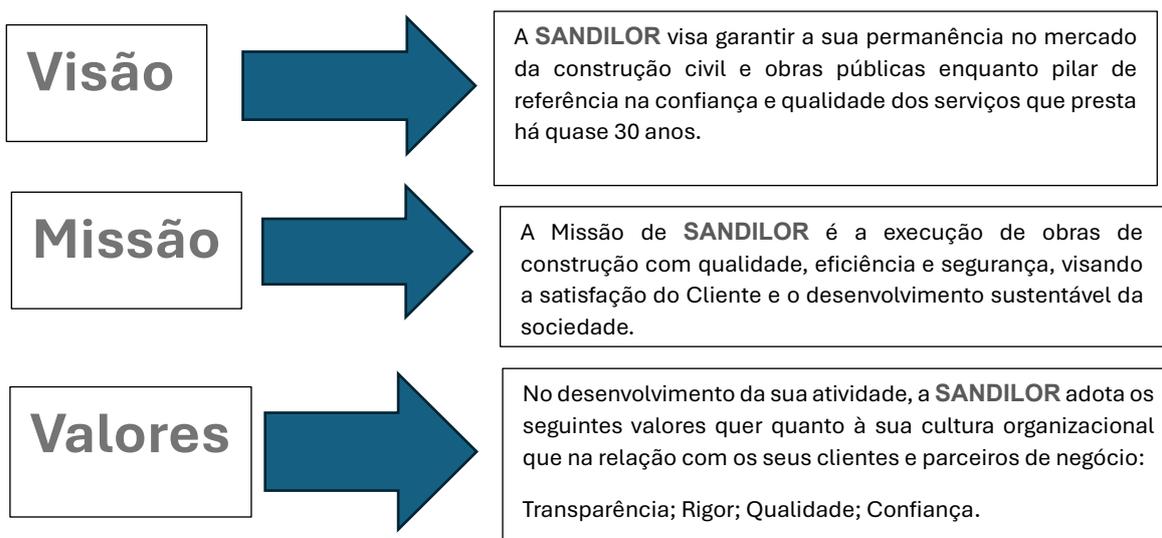
## 1.Introdução

A Sociedade de Construções Sandilor, Lda., doravante abreviadamente designada por **SANDILOR** é uma empresa de construção que desenvolve a sua atividade nas mais diversas áreas da construção civil e obras públicas, prestando hoje serviços que englobam projetos “chave na mão”, desde a conceção do projeto até à execução da empreitada, garantindo, desta forma, a redução de prazos e dos custos para o Cliente.

Presente no mercado da construção desde 1986 e com mais de um milhar de obras executadas e concluídas, a **SANDILOR** detém larga experiência, alicerçada em critérios de elevada qualidade e rigor, por seu turno assentes na sua equipa com raízes nas Escolas da Engenharia Militar, da Engenharia Civil e da Arquitetura.

A **SANDILOR** sabe que a continuidade da sua presença no mercado depende da continuidade de níveis de qualidade e rigor elevados, sendo os seus valores e cultura dominantes pautados pela ética, inovação, competência, transparência e manutenção das relações de longo prazo, conferindo a todos os que trabalham na empresa, independentemente do tipo de vínculo ou da posição que ocupam, uma responsabilidade acrescida no que concerne à sua conduta e desempenho.

A **SANDILOR** representa graficamente a sua Visão, Missão e Valores:





A adoção das regras de ética e de conduta definidas neste **Código** são ferramenta essencial para a consolidação da imagem da **SANDILOR** no mercado, e constituem garantia do compromisso da empresa e de quem nela trabalha ou com ela se relaciona, na adoção dos princípios e valores comuns e partilhados pelos quais se pauta.

Por seu turno e em cumprimento do disposto na al. k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho, impõe-se ainda a adoção específica de regras de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O presente **Código** é assim composto por duas partes: uma geral, relativa a regras de ética e conduta no desempenho profissional e outra, especificamente dirigida à boa conduta na prevenção e combate ao assédio no trabalho.

## 2. Aplicabilidade

**2.1** O presente **Código** aplica-se a todas as unidades orgânicas e a toda a estrutura organizacional da **SANDILOR**.

**2.2** O **Código** abrange todos os trabalhadores/colaboradores que exerçam funções na **SANDILOR**, independentemente da modalidade de vínculo contratual e bem assim englobando os membros dos seus órgãos estatutários que tenham funções executivas, prestadores de serviços e estagiários, adiante abreviadamente designados por “Colaboradores”.

## 3. Objeto

O **Código SANDILOR** define os deveres e regras gerais de natureza ética e especificamente aquelas relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho que devem nortear a conduta de todos os que exercem funções na **SANDILOR**, perante si próprios, perante os que são destinatários da sua atividade ou com os quais, de algum modo, lidam ou interagem no âmbito da sua prática empresarial, bem como perante os cidadãos e a sociedade em geral.



O **Código SANDILOR** não se substitui a outras normas em vigor e pretende refletir o compromisso de todos os que por ele são abrangidos na defesa dos princípios e valores fundamentais nele estabelecidos.

## **PARTE I – REGRAS GERAIS DE ÉTICA E BOA CONDUTA**

### **4. Identificação e descrição dos valores éticos e princípios de ação da SANDILOR**

O presente **Código** identifica os valores e princípios éticos estruturantes que norteiam a atuação da **SANDILOR** e estabelece as bases de um modelo comportamental empresarial e comercial coerente, responsável, transparente e cumpridor da legislação.

#### **4.1 Princípios éticos**

Os colaboradores da **SANDILOR** devem exercer a sua atividade profissional em estrito cumprimento dos seguintes princípios:

**Princípio da Igualdade e não Discriminação** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores não adotam comportamentos discriminatórios que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da ascendência, raça, género, língua, religião, origem étnica, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, dentro da **SANDILOR** ou com quaisquer clientes, fornecedores ou partes interessadas com as quais se relacionam;

**Princípio da legalidade** – A **SANDILOR** e os seus colaboradores atuam em obediência ao quadro legal em vigor;

**Princípio da Honestidade e Integridade** – A **SANDILOR** e os seus colaboradores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;



**Princípio da Justiça e da Imparcialidade** – A **SANDILOR** e os seus colaboradores tratam de forma justa e imparcial toda a cadeia de gestão, colegas, clientes, fornecedores e partes interessadas;

**Princípio da Lealdade** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores agem de forma leal, solidária e cooperante e abstêm-se de praticar comportamentos que prejudiquem a sua reputação individual ou a da **SANDILOR**, pautando a sua atividade pela subordinação aos objetivos, valores e posições da **SANDILOR**, empenhando-se na salvaguarda do prestígio e imagem da organização;

**Princípio da Transparência e do Sigilo** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores explicam de forma clara e transparente as decisões e comportamentos que assumem, com o limite do dever de sigilo a que estão sujeitos e que os impeça de divulgar informação sobre os assuntos da empresa, seus clientes e fornecedores, só podendo divulgar informação se for do interesse da **SANDILOR**, ou caso sejam expressamente autorizados para tal.

**Princípio da Competência e Responsabilidade** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica e assumem o compromisso de atuar com empenho e responsabilidade pelas suas decisões;

**Princípio da Isenção** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores agem de forma isenta e imparcial, repudiando pressões que possam comprometer o exercício íntegro e objetivo das suas funções e abstendo-se de praticar qualquer ato passível de configurar um conflito de interesses, declarando impedimentos e incompatibilidades, nos termos e condições da legislação em vigor;

**Princípio da Probidade e Dignidade** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores comunicam de forma consciente e responsável, não divulgando informação a que têm acesso por força das suas funções e não publicando conteúdos que possam causar dano à imagem e ao bom nome da **SANDILOR**.



**Princípio da Responsabilidade Social** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores evitam que a sua ação cause impacto negativo na sociedade e no meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e bem-estar da comunidade.

**Princípio da Preservação e da Racionalização** - A **SANDILOR** e os seus colaboradores comprometem-se a zelar pela conservação do património e recursos da **SANDILOR**, pela manutenção dos equipamentos e de outros dispositivos que lhes sejam atribuídos para o exercício das suas funções.

**Princípios da competência e da responsabilidade** – A **SANDILOR** e os seus colaboradores devem agir de forma responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;

**Princípio da urbanidade** – A **SANDILOR** e os seus colaboradores comprometem-se a tratar todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento, com as demais pessoas e entidades, conciliatório e cooperante.

## 4.2 Aplicação Específica dos Princípios Éticos

Em cumprimento específico dos princípios éticos acima elencados, a **SANDILOR** dá especial importância às seguintes práticas:

### *4.2.1 Direitos Humanos, Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades*

**i.** A **SANDILOR** respeita e cumpre os diplomas legais que consagram os direitos humanos fundamentais e universais previstos em Convenções e Tratados, designadamente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho;

**ii.** A **SANDILOR** tem uma política de tolerância zero quanto às formas modernas de escravatura, ao trabalho infantil e ao tráfico de seres humanos;



iii. A **SANDILOR** aplica os princípios da não discriminação em função da raça, gênero, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física, opinião política, origem social ou associação sindical e garante igualdade de oportunidades a todos os colaboradores;

iv. A **SANDILOR** não sujeita os seus colaboradores a coação moral ou psicológica e a quaisquer atos de violência psicológica que perturbem a sua integridade moral, designadamente insultos, ameaças ou invasão de privacidade.

#### *4.2.2 Corrupção e Suborno*

i. A **SANDILOR** proíbe todas e quaisquer práticas de corrupção, nas formas ativa e passiva, por atos ou por omissão, diretamente ou através de terceiros, uma vez que consubstanciam a prática de crimes e condicionam os deveres de isenção, transparência e integridade;

ii. Os colaboradores estão proibidos de praticar corrupção sob a forma ativa e de solicitar, aceitar, oferecer, fornecer ou autorizar subornos de qualquer natureza e valor.

#### *4.2.3 Recebimento de Presentes*

i. A **SANDILOR** e os seus colaboradores não podem aceitar qualquer oferta que seja efetuada com o intuito de influenciar a conduta da empresa, tendo um especial dever de cuidado na avaliação da suscetibilidade de tais ofertas poderem condicionar, de imediato ou no futuro, os deveres de isenção, transparência e integridade;

ii. É permitido dar e receber presentes de valor simbólico em contexto de hospitalidade ou entretenimento dos clientes da **SANDILOR**;

iii. É proibida a aceitação de presentes por via do pagamento de despesas pessoais;



iv. Como medida de reforço e aprofundamento da confiança e da transparência, todas as ofertas aceitas pelos membros dos órgãos sociais e pelos colaboradores devem ser comunicadas à **SANDILOR** e constar de um registo próprio.

#### *4.2.4 Ambiente e Sustentabilidade*

- i. A **SANDILOR** assume o compromisso de reduzir, tanto quanto possível, a pegada ambiental da sua atividade;
- ii. A **SANDILOR** assume também o compromisso de procurar as soluções mais sustentáveis para o meio ambiente nos seus processos de decisão, numa atitude de responsabilidade e solidariedade com as gerações futuras;
- iii. A **SANDILOR** assume ainda o compromisso de contribuir para a maior utilização de energias renováveis, reutilização de materiais e procurar soluções mais sustentáveis.

#### *3.2.5 Clientes, Fornecedores e outros Parceiros Comerciais*

A **SANDILOR** implementa uma cultura organizacional de respeito, cooperação, confiança, cordialidade, correção, civildade, lealdade, transparência, integridade e profissionalismo nas relações funcionais que estabelece com clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais.

#### *3.2.6 Preservação e Racionalização de Ativos e Fundos*

- i. Os colaboradores da **SANDILOR** protegem os equipamentos, instalações, maquinaria, veículos e materiais de qualquer natureza da **SANDILOR** e asseguram que são utilizados de forma eficiente e exclusivamente para fins empresariais legítimos. Evitam ainda roubo, danos patrimoniais, ou utilizações indevidas dos bens da **SANDILOR**;
- ii. Os colaboradores da **SANDILOR** são responsáveis pela utilização criteriosa dos bens e materiais inerentes à sua atividade, utilizando-os de forma consciente e sem proveito próprio, não permitindo a sua utilização por terceiros;

iii. Os colaboradores da **SANDILOR** são responsáveis pela rigorosa gestão das quantias e fundos colocados à sua disposição no âmbito do exercício das suas funções.

## 4.3 Regras de Conduta e Atuação

### 4.3.1 *Ambiente organizacional, relacionamento interpessoal e proteção de dados*

i. Os colaboradores da **SANDILOR**, nas relações entre si, devem fomentar bom ambiente de trabalho, promover a entreatajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada por profissionalismo, respeito mútuo, cordialidade e honestidade.

ii. No exercício da sua atividade, a **SANDILOR** e os seus colaboradores atuam em conformidade e no estrito cumprimento dos valores e princípios éticos definidores de uma cultura empresarial de integridade, com especial destaque para os seguintes:

- No âmbito das relações com o exterior, os colaboradores da **SANDILOR** devem tratar com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados, procurando desenvolver os esforços necessários para maximizar a satisfação dos legítimos interesses e pretensões apresentados;
- Os colaboradores da **SANDILOR** que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais (**RGPD**) relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham, agindo sempre em regime de confidencialidade nos termos determinados pela **SANDILOR**, enquanto responsável pelo seu tratamento;
- Os colaboradores da **SANDILOR** devem assegurar a independência dos interesses da **SANDILOR** em relação aos interesses pessoais, de familiares ou amigos;



- Os colaboradores da **SANDILOR** devem utilizar, adequada, racional e eficientemente, todo o material e equipamento da **SANDILOR** no cumprimento da sua missão e objetivos, abstendo-se da sua utilização abusiva, para proveito pessoal ou de terceiros;
- Os colaboradores da **SANDILOR** não devem apresentar declarações ou documentos falsos, desviar fundos, fazer pagamentos indevidos, oferecer presentes indevidos ou solicitar favores;
- Os colaboradores da **SANDILOR** devem informar o superior hierárquico ou, em função do caso e da natureza, outras entidades competentes, sempre que surjam suspeitas fundadas sobre o uso de informação privilegiada, fraude, infrações ou corrupção em geral;
- Os colaboradores da **SANDILOR** devem ter uma conduta informática cautelosa e atenta a tentativas de fraude e pirataria informática, sendo especialmente proibida a partilha de *passwords* de acesso aos sistemas informáticos e plataformas de informação da **SANDILOR**;
- Os colaboradores da **SANDILOR** não devem utilizar as contas de endereço eletrónico da **SANDILOR** ou criadas para a utilização profissional dos colaboradores para questões e assuntos de natureza pessoal ou particular.

## Parte II – Da prevenção e combate ao assédio no trabalho

### 5. Princípios Gerais

**5.1** A conduta de todos os colaboradores e membros de órgãos sociais da **SANDILOR** deve pautar-se pelo cumprimento da legalidade, promovendo-se em prol de um ambiente de trabalho respeitável e digno:

- A igualdade de oportunidades de trabalho para todos, independentemente da raça, sexo, religião, nacionalidade, orientação sexual, opiniões políticas, convicções ideológicas e filiação sindical;

- O respeito e a cooperação entre os colaboradores;
- A não tolerância de qualquer prática de assédio moral ou sexual;
- A não tolerância de atos de intimidação, ofensa ou agressão.

**5.2** Os colaboradores e membros de órgãos sociais da **SANDILOR** não devem adotar comportamentos discriminatórios, em especial, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.

**5.3** A **SANDILOR** e os seus colaboradores pautarão a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que contrarie o disposto no número anterior.

## 6. Proibição de assédio

**6.1** Entende-se por assédio, "... o 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 de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador." – cf. n.º 2 do art.º 29.º do Código do Trabalho.

**6.2** Por seu turno, constitui assédio sexual (cf. n.º 3 do art.º 29.º do Código do Trabalho), "... o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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." – parte final do n.º 2 do art.º 29.º do Código do Trabalho.

**6.3** Nos termos do n.º 1 do art.º 29.º do Código do Trabalho é proibida a prática de assédio que, a ocorrer, confere à vítima o direito de indemnização, constituindo contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.



**6.4** A **SANDILOR** repudia e assume ter tolerância zero perante toda e qualquer prática de assédio, e instaurará procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho por parte dos seus trabalhadores.

**6.5** Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar prática de assédio no trabalho sejam imputados a membros dos órgãos sociais da **SANDILOR**, prestadores de serviços, fornecedores ou Clientes, a **SANDILOR** instaurará processo de averiguações com o objetivo de serem apurados os factos imputados e dará seguimento nos termos legais aplicáveis, sem prejuízo de outras decisões que resultem de deliberação societária.

## 7. Processo e Procedimentos

**7.1** A **SANDILOR** assegura a receção, avaliação e decisão sancionatória de irregularidades de que tenha conhecimento e que indiquem a existência de atos de intimidação, ofensa à integridade física ou moral, liberdade honra ou dignidade de qualquer dos seus colaboradores ou membros de órgãos sociais. Sempre que um trabalhador, colaborador, membro de órgão social, cliente ou fornecedor entenda existir contra si qualquer comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de o perturbar ou constranger, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, de forma continuada ou esporádica, deverá, querendo, denunciar esse facto por escrito, logo que possível, a Recursos Humanos, para o seguinte email: [rh@sandilor.pt](mailto:rh@sandilor.pt)

**7.2** A comunicação por correio eletrónico deverá indicar quando, como e em que circunstâncias ocorreram os factos, devendo ser igualmente indicadas testemunhas, se as houver, e/ou qualquer outro meio de prova que o participante/denunciante eventualmente disponha.



**7.3** A informação prestada pelo participante/denunciante está protegida pela legislação relativa a proteção de denunciadores de infrações – Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (regime geral de proteção de denunciadores de infrações).

**7.4** Na sequência da denúncia efetuada nos termos acima descritos será necessariamente instaurado, consoante os casos, processo de inquérito e um procedimento disciplinar ou outro procedimento considerado como adequado.

**7.5** O denunciante e as testemunhas por si indicadas (caso sejam trabalhadores) não serão sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com intencionalidade nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

**7.6** A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador, colaborador, membro de órgão social, cliente ou fornecedor confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

## 8. Medidas preventivas

Cabe à gerência da **SANDILOR** ou a quem esta delegue competências para o efeito, a implementação de medidas preventivas de assédio no trabalho, como sejam:

- a)** A consulta regular a todos os órgãos dirigentes;
- b)** A consulta regular a todos os trabalhadores;
- c)** O fomento da informação e formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

A verificação da atualidade e funcionalidade dos mecanismos internos de comunicação, assegurando que os meios cumprem, designadamente, as normas de procedimentos constantes no presente **Código** e as regras legais sobre confidencialidade e tratamento de dados e de que os participantes/denunciadores não serão objeto de represálias e que estas, a ocorrerem, serão sancionadas;



A divulgação a todos os trabalhadores e órgãos dirigentes da **SANDILOR**, do presente **Código** e de prevenção e combate ao assédio, fazendo-o publicar no seu website em local de acesso geral e não restrito;

**d)** Em todos os processos de admissão, fazer constar a declaração de tomada de conhecimento e compromisso de cumprimento deste **Código de Boa Conduta e de prevenção e combate ao assédio**.

### **Parte III - Incumprimento do Código de Conduta**

O incumprimento deste **Código** de Conduta por parte dos trabalhadores da **SANDILOR**, constitui ilícito disciplinar, sendo aplicáveis as sanções disciplinares previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho que, em função da gravidade e grau de culpa do trabalhador, poderão ir da repreensão ao despedimento com justa causa, podendo ainda constituir crime com as inerentes e devidas consequências.

### **Parte IV - Aplicabilidade temporal, divulgação, revisão e Anexos do Código de Conduta SANDILOR**

#### **9. Aprovação, Implementação, Divulgação e Entrada em Vigor**

O **Código de Conduta SANDILOR** foi aprovado e é adotado pelos seus órgãos sociais.

O **Código de Conduta SANDILOR** é comunicado interna e externamente através de, respetivamente:

- Divulgação junto de todos os colaboradores através do seu endereço de email profissional ou entrega de documento em suporte de papel, neste caso, devidamente protocolado;



- Publicitação na página da internet da **SANDILOR**, em [www.sandilor.pt](http://www.sandilor.pt)

O **Código SANDILOR** entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na sua página da internet e na data da sua divulgação junto dos seus colaboradores.

## 10. Revisão

O presente **Código** será revisto a cada quatro anos ou sempre que se verificarem factos que justifiquem a sua revisão.

## 11. Anexo

Principais disposições normativas em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho as quais integram o presente **Código**.

Lisboa, 28 de agosto de 2025

A Gerência,

SOCIEDADE DE CONSTRUÇÕES SANDILOR, LDA.  
A Gerência  
  
João Manuel Rodrigues Lopes



## ANEXO

### Disposições legais aplicáveis em matéria de prevenção e combate ao assédio no trabalho

#### CÓDIGO DO TRABALHO - Excerto

“(…)

#### Artigo 29.º

#### Assédio

1 – É proibida a prática de assédio.

2 – Entende-se por assédio o 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 de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 – 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 anterior.

4 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, amenos 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 127.º

### Deveres do empregador

1 – O empregador deve, nomeadamente:

(...)

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

(...)

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea k) e l) do n.º 1(...)

(...)

## Artigo 283.º

### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

(...)

8 – A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

9 – A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

(...)



## Artigo 331.º

### Sanções abusivas

(...)

2 – Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

(...)

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação e assédio.

(...)

7 – Constitui contraordenação grave a aplicação de sanção abusiva.

## Artigo 394.º

### Justa causa de resolução

1 – Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 – Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

(...)

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

## Artigo 563.º

### Dispensa e eliminação da publicidade

1 – A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infração, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que



### **Código de Ética e de Boa Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

foi condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.

2 – Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contraordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.

3 – O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º.