

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

1. INTRODUÇÃO

1.1 Objetivo

A **LUSA – AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DE PORTUGAL, S.A.** (em diante, “**LUSA**”) assume como um dos objetivos essenciais da sua política de recursos humanos a promoção de um ambiente de trabalho saudável, transparente e não discriminatório, reconhecendo a relevância que reveste o combate ao assédio no trabalho, designadamente no que respeita ao assédio moral ou “*mobbing*” e ao assédio sexual.

A **LUSA** considera primordial estabelecer formas eficientes de prevenir e combater quaisquer manifestações de assédio, garantindo o pleno respeito pela dignidade de todos os profissionais ao seu serviço.

As regras contidas neste instrumento têm por propósito clarificar o alcance e as concretizações da noção atual de assédio no trabalho, contribuindo para a dissuasão de comportamentos indevidos e dando cumprimento à obrigação prevista na *alínea k)* do n.º 1 do art. 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação em vigor.

1.2 Âmbito

O presente regulamento é aplicável a todos os trabalhadores ao serviço da LUSA. Nos casos excecionais em que tal se justifique, o presente regulamento tem aplicação, com as devidas adaptações, a outros profissionais não subordinados, na sua interação com a LUSA.

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

2. DEFINIÇÕES

O assédio no trabalho configura um comportamento indesejado, que poderá resultar concretizado, nomeadamente, em palavras, atos, gestos ou escritos, tendo por objetivo ou mero resultado perturbar ou constranger o(a) trabalhador(a), afetando a sua dignidade, ou promover um ambiente intimidatório ou desestabilizador.

O assédio poderá ser classificado em função da identidade do sujeito ativo da conduta, desdobrando-se em:

Vertical descendente – Quando o sujeito ativo de assédio é superior hierárquico do/a trabalhador/a visado/a;

Horizontal – Quando todos os intervenientes se encontram no mesmo nível hierárquico;

Vertical ascendente – Se o(a) trabalhador(a) assedia o seu superior hierárquico;

Misto – Quando são diversos os sujeitos ativos de assédio, ocupando diferentes níveis hierárquicos.

O assédio poderá ser ainda **discriminatório** se resultar de um preconceito em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

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

O **assédio sexual** é um conjunto de comportamentos indesejados, pontuais ou reiterados, de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos ou sugestões de atos sexuais, partilha não solicitada e sem justificativo profissional de mensagens ou imagens de natureza sexual, com ou sem o objetivo ou efeito de obter vantagens, mas com o efeito de perturbar ou constranger o(a) trabalhador(a), afetando a sua dignidade, ou criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O **assédio moral** é um comportamento indesejado não necessariamente baseado em fator discriminatório, mas que, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, ditando a criação de um ambiente hostil, degradante, intimidativo ou stressante, conducente, em última análise, ao afastamento do trabalhador da empresa.

O assédio não é, porém, confundível com o regular exercício do poder de direção ou com interações críticas, conquanto as ordens, observações ou advertências sejam transmitidas e aplicadas adequadamente, em conformidade com a boa-fé.

3. RESPONSABILIDADES

- a) Todos os titulares de cargos dirigentes, de coordenação ou equivalente são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico dos/as trabalhadores/as sob sua responsabilidade.

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

- b) Todos os titulares de cargos dirigentes, de coordenação ou equivalente são responsáveis pela prevenção da ocorrência de situações de assédio moral e/ou sexual que envolvam trabalhadores/as sob a sua responsabilidade funcional.
- c) Os titulares de cargos dirigentes, de coordenação ou equivalente têm responsabilidade acrescida no reporte de situações de assédio moral e/ou sexual.
- d) Incumbe aos/às trabalhadores/as da LUSA - independentemente da sua categoria profissional - contribuir para um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental.

4. DENÚNCIA

Em caso de denúncia fundada de assédio (moral ou/e sexual), serão adotadas as medidas que se revelem mais adequadas a cada caso, o que inclui, nomeadamente, a instauração de processo de averiguações.

De acordo com o sistema instituído:

- a) Qualquer trabalhador/a vítima de assédio ou que tenha testemunhado situação de assédio pode apresentar denúncia;
- b) A denúncia pode, se assim for pretendido, ser apresentada de modo anónimo ou confidencial, através de plataforma eletrónica criada para o efeito e sediada no **Canal de Denúncia de Assédio**, que vai residir no Portal do Trabalhador através do seguinte link: <https://portaltrabalhador.lusa.pt/SignIn> ;

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

- c) Ao denunciante será disponibilizada informação sobre o estado do processo, através do portal acima indicado, com o código único fornecido ou enviado para o endereço de correio eletrónico, se fornecido durante o registo da denúncia;
- d) O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem, no que respeita ao ato de denúncia, ser sancionados, salvo em caso de denúncia infundada e/ou contrária à boa-fé.

14.01.2025

O Presidente do Conselho de Administração,

