



CÓDIGO DE CONDUTA

Aprovado em reunião de direção a 05/02/2025



Índice

Enquadramento.....	2
Capítulo I.....	2
Artigo 1.º Objeto	2
Artigo 2.º Âmbito de Aplicação	2
Artigo 3.º Princípios gerais.....	3
Artigo 4.º Definição de assédio	3
Capítulo II Procedimento interno	4
Artigo 5.º Queixa ou Denúncia	4
Artigo 6.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia ou queixa	4
Artigo 7.º Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional	5
Artigo 8.º Comunicação de queixas de assédio em contexto de formação.....	5
Capítulo III Regime de proteção da pessoa assediada, queixoso, denunciante e testemunhas.....	5
Artigo 9.º Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas.....	5
Capítulo IV Prevenção do Assédio.....	6
Artigo 10.º Medidas Preventivas.....	6
Capítulo V Disposições finais	6
Artigo 11.º Publicitação e entrada em vigor	6

Enquadramento

A **Epralima - Escola Profissional do Alto Lima** adota este Código de Conduta com o objetivo de estabelecer uma política ativa para prevenir, combater e eliminar comportamentos que possam configurar assédio no trabalho.

A Epralima compromete-se a promover um ambiente de trabalho respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer tipo. A instituição acredita que qualquer forma de discriminação individual que seja incompatível com a dignidade da pessoa humana é inaceitável, incluindo discriminação baseada em origem, etnia, sexo, convicção política, religião, orientação sexual ou deficiência física. Também não serão toleradas condutas configuradas como assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder.

Neste sentido, a Epralima implementa este Código Conduta, que servirá como guia para todos os seus colaboradores, bem como para todos os indivíduos que exerçam funções na Epralima, sejam estas permanentes ou temporárias. Este código também se aplica a todas as outras pessoas que participem nas atividades da Epralima.

Através deste Código de Boa Conduta, a Epralima procura ser reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor. O objetivo é garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual, conforme os termos e condições estabelecidos neste documento.

Capítulo I

Artigo 1.º Objeto

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de normas e princípios que devem ser observados na Epralima. Este documento constitui um instrumento autorregulador e reflete a política ativa da Epralima, com o objetivo de informar, prevenir, identificar, eliminar e punir situações que possam consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º Âmbito de Aplicação

1. A Epralima, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores em todas as suas atividades e níveis hierárquicos. A instituição repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, considerando-a incompatível com a dignidade humana.
2. Este Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores, independentemente do vínculo contratual, bem como a outras pessoas que participem nas atividades da escola ou em razão delas, seja dentro ou fora do horário de trabalho, no local de trabalho habitual ou em outras localidades, incluindo durante viagens de trabalho

Artigo 3.º Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas mencionadas no artigo 2.º, n.º 2, devem reger a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

- a) Igualdade e não discriminação;
- b) Respeito pela dignidade da pessoa humana e pela sua integridade física e moral;
- c) Respeito pela dignidade profissional de cada colaborador;
- d) Promoção de um ambiente de trabalho seguro, positivo e civicamente responsável;
- e) Lealdade e cooperação na prossecução do interesse da organização, respeitando os princípios da não discriminação e do combate ao assédio no local de trabalho;
- f) Repúdio de qualquer prática discriminatória, seja em função 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;
- g) Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa que assedia.

Artigo 4.º Definição de assédio

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, especialmente aquele baseado em fatores de discriminação, praticado durante o acesso ao emprego, no próprio emprego, no trabalho ou na formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Situações isoladas, mesmo que não sejam consideradas assédio, podem constituir crime e devem ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

Capítulo II Procedimento interno

Artigo 5.º Queixa ou Denúncia

1. Qualquer trabalhador/a da Epralima, estagiário, prestador de serviços, formando/a, ou outros membros da comunidade académica e terceiros que interajam com a Epralima podem ser autores ou vítimas de assédio.
2. O/a colaborador/a que se sinta alvo de assédio no trabalho deve apresentar queixa à Epralima através do site: <https://channel.whistleon.com/Epralima>.
3. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares que possam indicar situações de assédio deve denunciá-las, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal.
4. A denúncia ou queixa pode, igualmente, ser apresentada, nos termos legais, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, que disponibiliza um endereço de correio eletrónico para o efeito.
5. A denúncia ou queixa pode, ainda, ser apresentada, nos termos legais, junto do Ministério Público ou do órgão de polícia criminal competente, em caso de responsabilidade penal e para efeitos de instauração de processo-crime.
6. Situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores/as da Epralima devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Epralima, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.
7. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, o denunciante será passível de procedimento disciplinar e/ou judicial, nomeadamente pela prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 6.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia ou queixa

1. A denúncia ou queixa deve ser dirigida à Epralima e pode ser efetuada através do seguinte meio:

Por comunicação escrita, para <https://channel.whistleon.com/Epralima>
2. A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de configurar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

Artigo 7.º Procedimento disciplinar, responsabilidade civil, criminal e contraordenacional

Após a receção dos factos relatados, e sempre que o alegado assediador identificado na queixa/denúncia for um trabalhador sujeito ao poder disciplinar da Epralima, será instaurado um procedimento disciplinar para averiguar a existência de indícios que possam configurar uma situação de assédio, nos termos da lei, e que possam resultar na aplicação de uma eventual sanção disciplinar.

Artigo 8.º Comunicação de queixas de assédio em contexto de formação

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de configurar a prática de assédio, incluindo circunstâncias, hora e local dos eventos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se feita verbalmente, será reduzida a escrito.
3. As denúncias, participações ou queixas relativas a situações de assédio ou discriminação devem ser comunicadas imediatamente à direção da Escola em <https://channel.whistleon.com/Epralima>.
4. Sem prejuízo, a vítima pode apresentar queixa à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) ou à entidade competente para receção da queixa, conforme a natureza do comportamento em causa.

Capítulo III Regime de proteção da pessoa assediada, queixoso, denunciante e testemunhas

Artigo 9.º Regime de Proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, especialmente em matéria de confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade no processo.

2. Quem denuncie infrações ao presente Código, de que tiver conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado, sendo-lhe assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Capítulo IV Prevenção do Assédio

Artigo 10.º Medidas Preventivas

Compete à Direção da Epralima, ou a quem esta delegue essa competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, especialmente em matéria de confidencialidade, tratamento da informação e ausência de represálias contra os queixosos/denunciantes;
- b) Desenvolvimento de uma estratégia de auscultação, informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
- c) Proceder à divulgação deste Código aos seus destinatários;
- d) No processo de admissão de trabalhadores, incluir a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Capítulo V Disposições finais

Artigo 11.º Publicitação e entrada em vigor

1. O presente Código de Conduta será dado a conhecer a todos os colaboradores da EPRALIMA.
2. A EPRALIMA compromete-se a divulgar a existência do presente "Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho" através da sua afixação em locais visíveis nas suas instalações, nas salas de formação onde ocorra formação promovida pela escola, e na página da internet em www.epralima.com.
3. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção.