

## **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

### **Preâmbulo**



A Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E. (abreviadamente ENSE), é uma entidade pública empresarial, dotada de autonomia administrativa e patrimonial, com competências em matéria de constituição, manutenção e gestão de reservas de segurança de produtos petrolíferos, bem como de fiscalização sobre todo o setor energético nacional.

A ENSE presta, assim, serviços de interesse público geral, o que reforça a necessidade de adoção de comportamentos e normas de conduta que reflitam a transparência, exigência e rigor que devem pautar a sua atuação.

Neste âmbito a ENSE, os seus colaboradores e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios da transparência, da legalidade, da não-discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo-lhes uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

A Constituição da República Portuguesa proíbe qualquer discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, incluindo a proibição do assédio, nas suas diversas formas, com o objetivo de proteger e promover os princípios fundamentais da igualdade e dignidade humana.

Neste sentido, o presente Código de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, visa defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, servindo também para a promoção, o



tratamento justo e igualitário e a prevenção de comportamentos discriminatórios, nomeadamente em contexto de relações laborais.

Assim, dando cumprimento ao previsto no artigo 127.º do Código do Trabalho, em especial à alínea k) do seu n.º 1, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e considerando o disposto no artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º, n.º 1, alínea g), dos Estatutos da Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E., aprovados pelo Decreto-Lei n.º 165/2013, 16 de dezembro, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 69/2018, de 27 de agosto, o Conselho de Administração da ENSE, delibera aprovar o presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Lisboa, ENSE, E.P.E., 30 de abril de 2021



**Filipe Meirinho**  
Presidente do Conselho  
de Administração

## **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

### **CAPÍTULO I** **Disposições Gerais**



#### **Artigo 1.º** **Objeto**

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece os princípios, orientações e procedimentos a observar no exercício de funções na ENSE, refletindo o compromisso desta entidade com uma política ativa que visa identificar, prevenir, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### **Artigo 2.º** **Âmbito**

1 - O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os dirigentes e colaboradores da ENSE, E.P.E., sem prejuízo de outras normas legais aplicáveis.

2 - Por colaboradores da ENSE, entendem-se os trabalhadores com vínculo laboral à Entidade, os trabalhadores cedidos em regime de cedência de interesse público, bem como outros colaboradores, desde que prestem a sua atividade junto da Entidade com carácter regular e duradouro.

3 - O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, a todos os membros dos órgãos sociais da ENSE.

#### **Artigo 3.º** **Princípios gerais**

Aprovado pelo CA de 30 de junho de 2021, Cft. Ata n.º 79



No exercício das suas funções ou atividades, as pessoas a que se refere o artigo anterior, devem observar os princípios e normas inerentes às funções exercidas, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.



#### **Artigo 4.º**

#### **Proibição de discriminação e de assédio**

- 1 - É proibida a prática de qualquer ato discriminatório ou de assédio.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.
- 3 - 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, que inequivocamente tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.
- 4 - Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- 5 - 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 três.
- 6 - O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo, e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, dentro ou fora das instalações da ENSE.

#### **Artigo 5.º**

#### **Formas de assédio**

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;

- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros.



### **Artigo 6.º**

#### **Compromisso da ENSE**

1 - A ENSE assegura a todos os seus colaboradores a promoção de igualdade de oportunidades e o respeito pelo princípio da igualdade, sujeitando todas as pessoas a tratamento igual, nomeadamente, não privilegiando, beneficiando, prejudicando, privando de qualquer direito ou isentando alguém de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, género, cor de pele, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual ou outra qualquer razão que não esteja relacionada com o mérito e com o desempenho profissional.

2 - A ENSE, o seu Conselho de Administração, as chefias intermédias e colaboradores, são responsáveis pelo cumprimento de uma política de "tolerância zero", relativamente a práticas de assédio moral ou sexual, nos termos do presente Código.

### **Capítulo II**

#### **Procedimento interno**

### **Artigo 7.º**

#### **Procedimentos**

1 - O/a colaborador/a (trabalhador/a) que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Conselho de Administração da ENSE, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

2 - Constitui obrigação de todas as pessoas às quais o presente Código se aplica, denunciar quaisquer práticas passíveis de integrar assédio no trabalho de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, a todos os que não sendo trabalhadores da ENSE, exerçam atividade nas suas instalações.



#### **Artigo 8.º**

#### **Infração disciplinar**

- 1 - A prática de assédio constitui uma infração disciplinar.
- 2 - O conhecimento de qualquer situação de violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, seja por meio de denúncia ou outro, dá lugar à abertura de procedimento de averiguações tendentes ao apuramento de responsabilidade disciplinar.

#### **Artigo 9.º**

#### **Confidencialidade e garantias**

- 1 - Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
- 2 - A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

#### **Artigo 10.º**

#### **Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa**

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada, no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a ENSE promove a instauração do competente procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

### **Capítulo III**

## **Prevenção do assédio**



### **Artigo 11.º**

#### **Medidas preventivas**

1 - Cabe ao Conselho de Administração da ENSE, ou a quem este delegar competências, a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.

2 - Nesse sentido, a ENSE, deve promover:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio;
- b) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;
- c) Consulta regular aos responsáveis e chefias diretas;
- d) Instituição da prática de entrevistas de saída de emprego aos trabalhadores em processo de saída voluntária;
- e) 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 inexistência de represálias sobre os/as denunciantes/participantes;
- f) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho.

## **Capítulo IV**

### **Disposições finais**

### **Artigo 12.º**

#### **Publicitação e divulgação**

O presente Código, é objeto de publicitação mediante afixação nos locais de trabalho, e é divulgado no sítio da ENSE.

### **Artigo 13.º**

#### **Revisão**

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

### **Artigo 14.º**

#### **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação, nos termos do artigo 12.º.



**Filipe Meirinho**  
Presidente do Conselho  
de Administração



**Alexandre Fernandes**  
Vogal Executivo