



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

## **VERSÃO EM PORTUGUÊS**

### **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do *Atlantic International Research Centre***

#### **Índice**

#### **CAPÍTULO I – a Disposições introdutórias**

Artigo 1.º Objeto

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

Artigo 3.º Princípios Gerais

Artigo 4.º Definição de assédio

Artigo 5.º Autores e vítimas

#### **CAPÍTULO II - Procedimento interno**

Artigo 6.º Denúncia

Artigo 7.º Forma da denúncia

#### **CAPÍTULO III - Regimes sancionatórios**

Artigo 8.º Procedimentos e responsabilidade civil

Artigo 9.º Publicidade da decisão

Artigo 10.º Confidencialidade e garantias

Artigo 11.º Justa causa de despedimento

#### **CAPÍTULO IV - Prevenção do Assédio**

Artigo 12.º Medidas preventivas

#### **CAPÍTULO V – Disposições Finais**

Artigo 13.º Publicitação e Divulgação

Artigo 14.º Revisão

Artigo 15.º Entrada em vigor



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

## **CAPÍTULO I – a Disposições introdutórias**

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no “Atlantic International Research Centre” (AIR Centre), 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 suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito de aplicação**

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores do AIR Centre, aos seus colaboradores e aos titulares de cargos dirigentes.

### **Artigo 3.º**

#### **Princípios Gerais**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, o AIR Centre e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os trabalhadores e dirigentes do AIR Centre não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do AIR Centre, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

### **Artigo 4.º**

#### **Definição de assédio**

1. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.
2. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O assédio moral consiste em ataques verbais e/ou físicos de conteúdo ofensivo ou humilhante, seja sob a forma de violência física e/ou psicológica.
4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

### **Artigo 5.º**

#### **Autores e vítimas**

1. Consideram-se autores da prática de assédio, em qualquer das suas formas, aqueles que pratiquem os comportamentos referidos no artigo anterior, sejam trabalhadores do AIR Centre, um superior hierárquico (vertical), um trabalhador subordinado (horizontal), ou até um terceiro que interaja com o AIR Centre.
2. Podem ser vítimas 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**

#### **Denúncia**

1. O trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no AIR Centre são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do AIR Centre, pela vítima ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto da competente Autoridade para as Condições de Trabalho.
4. Sempre que o visado pela denúncia seja o superior hierárquico do trabalhador, deve a denúncia ser nesse caso dirigida ao imediato superior hierárquico do visado
5. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, 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.

### **Artigo 7.º**

#### **Forma da denúncia**

1. A denúncia deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática (s) de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da (s) vítima e do (s) assediante (s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes, devendo ser reduzida a escrito, podendo ser remetida pelo endereço eletrónico utilizado pelo AIR Centre.
2. A Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibiliza endereço eletrónico próprio para as denúncias constante do seu próprio *website*.



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

### **CAPÍTULO III - Regimes sancionatórios**

#### **Artigo 8.º**

##### **Procedimentos e responsabilidade civil**

1. O AIR Centre deve instaurar o procedimento disciplinar competente sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

#### **Artigo 9.º**

##### **Publicidade da decisão**

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 10.º**

##### **Confidencialidade e garantias**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os trabalhadores e dirigentes do AIR Centre não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos 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 11.º**

##### **Justa causa de despedimento**

Constitui justa causa de despedimento a 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.



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

## **CAPÍTULO IV - Prevenção do Assédio**

### **Artigo 12.º**

#### **Medidas preventivas**

Cabe ao Diretor Executivo do AIR Centre, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todos os departamentos do AIR Centre;
- b) Consulta regular aos/ às Chefias de cada departamento;
- c) Constituir uma Comissão composta por dois elementos, um designado pelo AIR Centre e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- d) 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;
- e) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- g) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

## **CAPÍTULO V – Disposições Finais**

### **Artigo 13.º**

#### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do AIR CENTRE, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 13.º do presente Código.

### **Artigo 14.º**

#### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

### **Artigo 15.º**

#### **Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores/colaboradores e dirigentes do AIR Centre.

O presente Regulamento foi aprovado da reunião do Conselho de Administração de 07 de julho de 2025, conforme ata n.º 37/2025.



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

## **ENGLISH VERSION**

# **Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work of the *Atlantic International Research Centre***

### **Table of contents**

#### **CHAPTER I - Introductory provisions**

Article 1 - Purpose

Article 2 - Scope

Article 3 - General principles

Article 4 - Definition of harassment

Article 5 - Perpetrators and victims

#### **CHAPTER II - Internal procedure**

Article 6 - Reporting

Article 7 - Form of reporting

#### **CHAPTER III - Sanctioning regimes**

Article 8 - Procedures and civil liability Article 9 - Publicity of decision Procedures and civil liability

Article 9 - Publicity of the decision

Article 10 - Confidentiality and guarantees

Article 11 - Just cause for dismissal

#### **CHAPTER IV - Prevention of Harassment**

Article 12 - Preventive measures

#### **CHAPTER V - Final Provisions**

Article 13 - Publicity and dissemination

Article 14 - Revision

Article 15 - Entry into force



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

## **CHAPTER I - Introductory Provisions**

### **Article 1**

#### **Object**

This Code of Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work establishes a set of principles that must be observed in carrying out the activities carried out at the “Atlantic International Research Centre” (AIR Centre), constituting a self-regulatory instrument, as well as the expression of an active policy in order to make known, avoid, identify, eliminate and punish situations and behaviors that may constitute harassment at work.

### **Article 2**

#### **Scope of application**

This Code applies to all AIR Centre employees, their collaborators and those in managerial positions.

### **Article 3**

#### **General Principles**

1. In carrying out their activities, duties and powers, the AIR Centre and its employees shall act with a view to pursuing the interests of the AIR Centre, while respecting the principles of non-discrimination and combating harassment at work.
2. AIR Centre employees and managers cannot adopt discriminatory behavior towards others or third parties, whether or not they are recipients of AIR Centre services and activities, in particular on the basis of race, gender, age, physical disability, sexual orientation, opinions, political ideology and religion.

### **Article 4**

#### **Definition of harassment**

1. Harassment in the workplace or outside the workplace for reasons related to the workplace is prohibited.
2. Harassment is defined as unwanted conduct with the purpose or effect of affecting a person's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or destabilizing environment.
3. Bullying consists of verbal and/or physical attacks with offensive or humiliating content, whether in the form of physical and/or psychological violence.
4. Harassment is sexual when it involves unwanted behavior of a sexual nature or other behavior based on sex or with a sexual connotation that affects the dignity of women and men at work, and may include any other unwanted behavior in verbal, non-verbal or physical form.

### **Article 5**

#### **Perpetrators and victims**

1. The perpetrators of harassment, in any of its forms, are those who engage in the behavior referred to in the previous article, whether they are AIR Centre employees, a hierarchical superior (vertical), a subordinate employee (horizontal), or even a third party who interacts with the AIR Centre.



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

2. Both the harasser's hierarchical subordinates and the harasser's hierarchical superiors can be victims of harassment, as well as any person who is the recipient of an act of harassment.

## **CHAPTER II - Internal procedure**

### **Article 6**

#### **Complaint**

1. Employees who believe they are the target of harassment at work must report the situation to their supervisor.
2. Anyone who is aware of irregular practices that may indicate harassment or that an employee has committed a disciplinary offense due to harassment may report it to any of the employee's hierarchical superiors and must cooperate duly in the disciplinary proceedings and any other proceedings that may take place.
3. Situations and behaviors that may constitute harassment practiced by third parties who do not perform functions at the AIR Centre are subject to complaint, to be made by an AIR Centre manager, by the victim or by any employee who becomes aware of them, to the competent Authority for Working Conditions.
4. Whenever the subject of the complaint is the employee's hierarchical superior, the complaint must in this case be addressed to the immediate hierarchical superior of the person concerned.
5. If it is proven that the complaint is untrue, legal proceedings may be taken, namely on the grounds of a crime of slanderous denunciation, provided for and punishable under the terms of article 365 of the Portuguese Penal Code.

### **Article 7**

#### **Form of complaint**

1. The complaint must be as detailed as possible, containing a precise description of the facts that constitute or are likely to constitute the practice(s) of harassment, in particular, the circumstances, time and place of the harassment, the identity of the victim(s) and the harasser(s), as well as any means of testimonial, documentary or expert evidence that may exist, and must be reduced to writing and may be sent via the email address used by the AIR Centre.
2. The Working Conditions Authority has its own email address for complaints on its website.

## **CHAPTER III - Sanctions**

### **Article 8**

#### **Procedures and civil liability**

1. The AIR Centre shall initiate the competent disciplinary procedure whenever it becomes aware of alleged situations, acts or behavior that may indicate harassment at work.
2. The practice of harassment also constitutes a very serious offense, as provided for in article 29, paragraph 5 of the Labor Code, without prejudice to the possible criminal liability provided for



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

under the terms of the law, which give rise to the respective procedures to be instigated by the competent entities.

3. The practice of harassment entitles the victim to compensation for pecuniary and non-pecuniary damage, in accordance with the provisions of article 28 of the Labor Code on compensation for discriminatory acts.

#### **Article 9**

##### **Publicity of the decision**

The application of the ancillary sanction of publicity of the conviction decision can never be waived in the case of harassment that constitutes the administrative offense typified in Article 29(5) of the Labor Code.

#### **Article 10**

##### **Confidentiality and guarantees**

1. Confidentiality is guaranteed with regard to complainants, witnesses and the complaint, until charges are brought.
2. AIR Centre employees and managers may not disclose or divulge information obtained in the course of or as a result of performing their duties, even after their duties have ceased, unless such information has already been authorized or may be made public under the terms of the law.
3. Procedures instituted as a result of a complaint or report of harassment at work shall be dealt with swiftly.
4. The whistleblower and the witnesses he or she has named cannot be disciplined, unless they acted intentionally, on the basis of statements or facts contained in the records of judicial or administrative proceedings triggered by harassment until a final decision has been taken, without prejudice to the exercise of the right to an adversarial hearing.

#### **Article 11**

##### **Just cause for dismissal**

Just cause for dismissal is an offense against the physical or moral integrity, freedom, honor or dignity of the worker, punishable by law, including the practice of harassment reported to the department with inspection powers in the labor area.

### **Chapter IV - Prevention of Harassment**

#### **Article 12**

##### **Preventive measures**

It is the responsibility of the AIR Centre's Executive Director, or whoever he delegates the power to, to implement concrete actions to prevent harassment at work, namely:

- a) Regular consultation with employees in all AIR Centre departments;
- b) Regular consultation with the heads of each department;
- c) Setting up a committee made up of two members, one appointed by the AIR Centre and one appointed by the employees, to permanently monitor situations of harassment at work, in



AIR Centre

*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho / Code of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment at Work*

---

order to identify risks and situations of harassment and propose the adoption of measures to prevent, combat and eliminate them;

- d) Checking and ensuring the existence of internal whistleblowing mechanisms, making sure that they comply with the legal rules, in particular with regard to confidentiality, the information processing process and the existence of reprisals against whistleblowers/participants;
- e) Promote information and training on harassment and conflict management at work;
- f) Disseminate this Code to all employees and managers;
- g) In the process of hiring employees, include a declaration of knowledge and acceptance of the rules in force in this Code of Conduct.

## **CHAPTER V - Final Provisions**

### **Article 13**

#### **Publicity and Disclosure**

This Code of Conduct shall be publicized by posting it in the workplace and made available on AIR CENTRE's website, as well as disseminated to those taking up their duties in accordance with the provisions of Article 13(g) of this Code.

### **Article 14**

#### **Review**

This Code must be reviewed every four years or whenever supervening facts justify its review.

### **Article 15**

#### **Entry into force**

This Code of Conduct shall enter into force, following its approval, on the date on which it is published and disseminated to all AIR Centre employees and managers.

These Regulations were approved at the meeting of the Board of Directors on 07 July 2025, as per the minutes no. 37/2025.