



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA
PARA A PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO
NO TRABALHO**



ANSR

AUTORIDADE NACIONAL
SEGURANÇA RODOVIÁRIA

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**

Submete-se o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho à consideração superior do Responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo, para os devidos efeitos e deliberação.

Barcarena e ANSR, 29/09/2025

Dora Filipe
Núcleo de Auditoria, Conformidade e Controlo Interno

Despacho:

1. Visto, ciente e aprovo.
2. Aprovado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho.
3. Proceda-se à divulgação e publicação no site institucional e intranet.
4. Remeta-se:

Gabinete do Exmo. Senhor Secretário de Estado da Proteção Civil;
Inspeção Geral da Administração Interna (IGAI);

Barcarena e ANSR, 29/09/2025

O Presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária

Pedro José Lopes Clemente

FICHA TÉCNICA

Título: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho

Supervisão: Responsável pelo Cumprimento Normativo

Conceção: Núcleo de Auditoria, Conformidade e Controlo Interno

Endereço:

Avenida de Casal de Cabanas, n.º 1

2734-507 Barcarena

Telefone: 214236 800

Correio eletrónico: mail@ansr.pt

Página eletrónica: www.ansr.pt

Data de Edição:

29 de setembro de 2025

HISTÓRICO DE VERSÕES

VERSÕES	DATA DE APROVAÇÃO	DATA DE PUBLICAÇÃO
1	29/09/2025	29/09/2025

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

ANSR - Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária

CPA - Código do Procedimento Administrativo

CRP - Constituição da República Portuguesa

IGF - Inspeção-Geral de Finanças

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

ODS - Objetivos Desenvolvimento Sustentável

RCN - Responsável pelo Cumprimento Normativo

RGPD - Regulamento Geral Sobre Proteção de Dados

UE - União Europeia

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

ÍNDICE

PREÂMBULO	5
ARTIGO 1.º ENQUADRAMENTO LEGAL	7
ARTIGO 2.º OBJETO	7
ARTIGO 3.º ÂMBITO DE APLICAÇÃO	7
ARTIGO 4.º PRINCÍPIOS GERAIS	7
ARTIGO 5.º NORMAS DE CONDUTA	7
ARTIGO 6.º DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO	8
ARTIGO 7.º FORMAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO	9
ARTIGO 8.º PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO	9
ARTIGO 9.º PROCEDIMENTOS A ADOTAR EM CASO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO	9
ARTIGO 10.º CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS	10
ARTIGO 11.º REGIME DE PROTEÇÃO	11
ARTIGO 12.º PARTICIPAÇÃO INFUNDADA E DOLOSA OU COM CONTEÚDO DIFAMATÓRIO OU INJURIOSO	11
ARTIGO 13.º LEGISLAÇÃO SUBSIDIÁRIA	12
ARTIGO 14.º PERÍODO DE CONSULTA	12
ARTIGO 15.º DÚVIDAS E OMISSÕES	12
ARTIGO 16.º REVISÃO E ATUALIZAÇÃO	12
ARTIGO 17.º PUBLICITAÇÃO E DIVULGAÇÃO	12
ARTIGO 18.º ENTRADA EM VIGOR	12
ANEXO I- DECLARAÇÃO DE TOMADA DE CONHECIMENTO	13

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

PREÂMBULO

A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores – independentemente da idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião ou convicções políticas e ideológicas – têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, foi reforçado o quadro legislativo em matéria de prevenção do assédio no local de trabalho, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, as entidades públicas devem adotar um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. A ANSR, no cumprimento desta obrigação legal e na prossecução dos seus valores institucionais, adota o presente Código, que integra igualmente o combate à discriminação, visando promover um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitador dos direitos fundamentais.

Nos termos da mesma disposição legal, incumbe igualmente à entidade empregadora pública a instauração de procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho. A ANSR estende este dever às situações de discriminação, assegurando, em ambos os casos, uma atuação célere, eficaz e proporcional no apuramento dos factos, na proteção das vítimas e na eventual responsabilização disciplinar.

A adoção do presente Código visa assegurar o cumprimento da obrigação legal estabelecida na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas em matéria de prevenção do assédio no trabalho. Considerando a estreita relação entre assédio e comportamentos discriminatórios, a ANSR alarga o âmbito deste instrumento ao combate à discriminação. Este alargamento alinha-se com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, designadamente o ODS 5 (Igualdade de Género), o ODS 8

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

(Trabalho Digno e Crescimento Económico) e o ODS 10 (Reduzir as Desigualdades), consolidando um ambiente laboral seguro e respeitador da dignidade de todas as pessoas.

A efetivação destes objetivos exige o envolvimento ativo de todos os trabalhadores na construção de um ambiente laboral seguro e inclusivo. A participação responsável de cada trabalhador constitui condição essencial para consolidar os princípios da igualdade e da não discriminação, assegurando um local de trabalho onde a dignidade e os direitos fundamentais de todas as pessoas sejam efetivamente protegidos.

Este instrumento, de aplicação universal, estabelece direitos, deveres e procedimentos para a prevenção e eliminação do assédio moral e sexual, bem como de todas as formas de discriminação no contexto profissional, promovendo um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e respeitador da diversidade.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

ARTIGO 1.º | ENQUADRAMENTO LEGAL

O presente Código é elaborado nos termos do artigo 71.º, n.º 1, alínea k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, em consonância com o princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

ARTIGO 2.º | OBJETO

1. O presente Código configura-se como um instrumento de autorregulação que materializa uma política institucional ativa orientada para a prevenção e combate ao assédio e discriminação no local de trabalho, bem como para a promoção ativa da igualdade de oportunidades;
2. O Código visa, de forma sistemática, promover, divulgar, prevenir, identificar, eliminar e sancionar condutas suscetíveis de configurar situações de assédio e discriminação, reforçando a cultura organizacional baseada nos valores da transparência, integridade, boa-fé, responsabilidade, respeito mútuo e igualdade.

ARTIGO 3.º | ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores da ANSR, independentemente da natureza do vínculo laboral, bem como a estagiários, prestadores de serviços e demais pessoas que, a qualquer título, desenvolvam atividades relacionadas com a instituição.

ARTIGO 4.º | PRINCÍPIOS GERAIS

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente Código devem observar, no exercício das suas funções, as disposições nele consagradas, comprometendo-se a respeitar e promover ativamente os princípios da igualdade, da não discriminação e da prevenção e combate a todas as formas de assédio no local de trabalho;
2. É expressamente proibida qualquer forma de assédio ou discriminação, independentemente do local onde ocorra, sempre que relacionada com a atividade profissional;
3. Todos os trabalhadores têm o direito a um ambiente de trabalho digno, seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio;
4. A diversidade é valorizada como fator de enriquecimento organizacional, devendo ser promovida a inclusão de todas as pessoas, independentemente das suas características pessoais.

ARTIGO 5.º | NORMAS DE CONDUTA

1. Os trabalhadores têm o dever de contribuir para a prevenção, deteção e eliminação de condutas suscetíveis de consubstanciar assédio e/ou discriminação no local de trabalho, competindo-lhes, designadamente:

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

- a) Tratar todas as pessoas com respeito, urbanidade e cortesia, abstendo-se da utilização de linguagem ofensiva ou de comportamentos que possam configurar abuso verbal, físico, psicológico ou qualquer forma de discriminação;
 - b) Participar ativamente nas ações de formação, informação e sensibilização promovidas pela ANSR no domínio da prevenção e combate ao assédio e à discriminação;
 - c) Comunicar, de forma diligente, às instâncias competentes da organização quaisquer factos que possam configurar assédio ou discriminação, independentemente de serem ou não parte diretamente visada.
2. Os trabalhadores em procedimentos relacionados com denúncias de assédio ou discriminação – incluindo as denunciantes, testemunhas, instrutores ou quaisquer outras – devem adotar uma conduta pautada pela máxima discrição e confidencialidade, assegurando a proteção da dignidade, integridade e privacidade das pessoas envolvidas, abstendo-se de divulgar informação a terceiros não legitimamente interessados, sem prejuízo do cumprimento de deveres legais;
3. São contrários aos deveres ético-profissionais e inadmissíveis no contexto organizacional, os seguintes comportamentos, entre outros:
- a) A desvalorização reiterada do trabalho desenvolvido por colegas;
 - b) A ridicularização direta ou indireta de características físicas, psicológicas ou identitárias de outros trabalhadores;
 - c) A propagação de rumores, boatos ou comentários maliciosos;
 - d) A adoção de atitudes ou práticas intimidatórias ou vexatórias.

ARTIGO 6.º | DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Para efeitos deste Código, consideram-se comportamentos atentatórios à dignidade humana:

1. Assédio: comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
2. Discriminação: todo o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique ou prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever, pessoa ou entidade, em razão da sua ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, raça, origem étnica, língua, nacionalidade, religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, situação económica, condição social, deficiência, doença crónica, profissão, grau académico, filiação sindical ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

ARTIGO 7.º | FORMAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1. O assédio pode manifestar-se nas seguintes formas:
 - a) Vertical de sentido descendente (praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico);
 - b) Vertical de sentido ascendente (cometido por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico);
 - c) Horizontal (realizado por colegas);
 - d) Por terceiros (efetuado por prestadores de serviços, fornecedores e estagiários).
2. A discriminação pode ser:
 - a) Direta: tratamento menos favorável baseado em característica protegida;
 - b) Indireta: critério aparentemente neutro com efeito discriminatório;
 - c) Múltipla: baseada em vários fatores simultaneamente.

ARTIGO 8.º | PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1. Todos os trabalhadores devem contribuir ativamente para a prevenção e combate a práticas de assédio, discriminação e desigualdade, bem como para a promoção da igualdade de oportunidades;
2. Os comportamentos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio e/ou discriminação, nos termos definidos no artigo 6.º, devem ser objeto de denúncia;
3. Os trabalhadores que tomem conhecimento dos comportamentos no número anterior encontram-se sujeitos ao dever de colaboração no âmbito das diligências de tratamento da respetiva denúncia;
4. Compete à ANSR implementar uma estratégia integrada que inclua:
 - a) Medidas de prevenção primária: formação, sensibilização, promoção da diversidade;
 - b) Medidas de deteção precoce: monitorização, inquéritos, indicadores;
 - c) Medidas de intervenção: procedimentos de queixa, investigação, sanções;
 - d) Medidas de reparação: apoio às vítimas, medidas corretivas.

ARTIGO 9.º | PROCEDIMENTOS A ADOTAR EM CASO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1. Qualquer trabalhador que se considere vítima de assédio e discriminação, ou que tenha presenciado comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio ou de discriminação, deve denunciar a prática dos mesmos ao seu superior hierárquico direto, ao dirigente da unidade orgânica ou, na ausência deste, ao Presidente da ANSR;
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio e discriminação, nos termos do presente Código e da legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar;
3. Nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas será instaurado procedimento disciplinar sempre que haja conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

4. As denúncias podem ser apresentadas:
 - a) Através do Canal de Denúncias Interno da ANSR, disponível na internet e intranet da ANSR;
 - b) Através do formulário eletrónico disponibilizado no site da Inspeção-Geral de Finanças;
 - c) À Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial;
 - d) À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
 - e) À Autoridade para as Condições do Trabalho.
5. A instauração deste procedimento deverá observar os princípios legais aplicáveis, garantindo o direito à defesa e o respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador, conforme estabelecido na referida legislação;
6. A denúncia ou participação deverá ser elaborada com o máximo de detalhe possível, devendo conter uma descrição precisa dos factos que possam constituir ou ser indiciários de prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, data, hora e local em que ocorreram, a identidade da(s) vítima(s) e do(s) alegado(s) agressor(es), assim como a indicação de eventuais meios de prova, sejam eles testemunhais, documentais ou periciais, que possam corroborar os factos relatados;
7. A denúncia, participação ou queixa, quando efetuada de forma verbal, será obrigatoriamente transcrita por escrito, de modo a garantir a devida formalização e registo dos factos relatados;
8. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada, apresentada de forma dolosa com o intuito de prejudicar outrem, ou ainda contenha matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, será promovido a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha;
9. Não obstante o previsto no presente Código, a IGF disponibiliza formulário para participação eletrónica de queixas de assédio em contexto laboral no setor público (https://igf.gov.pt/node/add/proc_assedio), bem como endereço eletrónico específico (LTFP.art4@igf.gov.pt), nos termos do disposto no artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

ARTIGO 10.º | CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia de assédio ou discriminação, até à dedução da acusação;
2. No tratamento das denúncias, a ANSR assegura o anonimato dos envolvidos, bem como a proteção do denunciante e das testemunhas, garantindo a igualdade de tratamento, a transparência, a imparcialidade, a eficiência e a celeridade do processo;
3. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.
4. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho;
5. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

- contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório;
6. O tratamento dos dados participados pode implicar a comunicação da identidade ao serviço com competência inspetiva do Ministério da Administração Interna, bem como, se aplicável, a outras entidades públicas para efeitos da prevenção e combate da prática de assédio em contexto de trabalho;
 7. O tratamento de dados pessoais pela IGF efetua-se no exercício das suas atribuições legais, nos termos do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679 e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;
 8. Os participantes são informados de que os dados podem ser comunicados ao serviço inspetivo competente e a outras entidades públicas, para fins de prevenção e combate ao assédio laboral.

ARTIGO 11.º | REGIME DE PROTEÇÃO

1. Qualquer trabalhador que denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, da qual tenha tido conhecimento no âmbito do exercício de suas funções ou atividades, ou em razão delas, não poderá ser alvo de qualquer tipo de prejuízo ou sanção disciplinar, salvo nos termos previstos no artigo seguinte;
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo;
3. Quem denunciar ou testemunhar sobre a prática dos comportamentos descritos nos artigos 5.º, n.º 3 no n.º 3 e no artigo 6.º ao presente Código;
4. O denunciante não poderá ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, salvo se for concluído que a denúncia e/ou o testemunho são infundados e que foram dolosamente apresentados com a intenção de prejudicar outrem, ou se contiverem matéria difamatória ou injuriosa.

ARTIGO 12.º | PARTICIPAÇÃO INFUNDADA E DOLOSA OU COM CONTEÚDO DIFAMATÓRIO OU INJURIOSO

Verificando-se que a participação foi apresentada com dolo, contém elementos difamatórios ou configura abuso do direito de participação, a ANSR:

- a) Instaurará procedimento disciplinar, nos casos de trabalhadores da instituição;
- b) Avaliará a necessidade de comunicação às autoridades competentes, quando os factos indicarem eventual responsabilidade criminal.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

ARTIGO 13.º | LEGISLAÇÃO SUBSIDIÁRIA

Na ausência de disposição específica neste Código, aplica-se subsidiariamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e demais legislação conexas.

ARTIGO 14.º | PERÍODO DE CONSULTA

O presente Código foi submetido a consulta interna, por meio da divulgação na página da internet, tendo sido devidamente considerados os contributos dos trabalhadores, os quais foram recolhidos por correio eletrónico.

ARTIGO 15.º | DÚVIDAS E OMISSÕES

As dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação das presentes normas, bem como os casos omissos, deverão ser remetidas ao Presidente da ANSR, para os devidos esclarecimentos e adoção das medidas necessárias.

ARTIGO 16.º | REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

1. A revisão do presente Código será efetuada sempre que tal se revele necessário, com o objetivo de assegurar a sua conformidade com alterações legais, regulamentares ou institucionais relevantes;
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o presente Código será objeto de reavaliação com uma periodicidade máxima de três anos, ou sempre que surjam novas necessidades decorrentes da prevenção e combate ao assédio e à não discriminação no local de trabalho.

ARTIGO 17.º | PUBLICITAÇÃO E DIVULGAÇÃO

A fim de assegurar a sua plena eficácia, o presente Código é divulgado a todos os trabalhadores e dirigentes, incluindo os que prestem serviços de forma ocasional ou temporária, através de correio eletrónico, da intranet e do sítio oficial da ANSR, garantindo-se o seu acesso e conhecimento por todos os trabalhadores desde a data da sua entrada em vigor.

ARTIGO 18.º | ENTRADA EM VIGOR

O presente Código é aprovado pelo Presidente da ANSR e entra em vigor no dia seguinte à sua publicação por meio de comunicação oficial de serviço.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE TOMADA DE CONHECIMENTO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

I. IDENTIFICAÇÃO DO DECLARANTE

Nome completo:

Categoria/Cargo:

Carreira profissional:

Unidade Orgânica/Divisão/Núcleo/Secção:

Endereço eletrónico institucional:

Data de início de funções na ANSR:

II. OBJETO DA DECLARAÇÃO

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO:

Versão: Aprovada em 25 de setembro de 2025

Data de disponibilização: _____

Meio de acesso: Intranet E-mail Sessão de formação Outro: _____

III. DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E COMPROMISSO

Eu, abaixo-assinado(a), DECLARO solenemente que:

1. TOMADA DE CONHECIMENTO

Li integralmente o CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO
TRABALHO;

Compreendi o conteúdo, alcance e implicações das normas nele estabelecidas.

2. COMPROMISSO DE CUMPRIMENTO

Assumo o compromisso de pautar a minha conduta profissional pelos princípios e regras estabelecidos no Código;

Comprometo-me a respeitar integralmente todas as disposições éticas.

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

IV. ASSINATURA E DATA

Declaro que as informações prestadas correspondem à verdade e que assumo integralmente os compromissos estabelecidos na presente declaração.

Barcarena, ____ de _____ de 202_.

Assinatura (Digital preferencialmente)