

**CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUTA
E DE
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO**

PTB EDUCATION II S.A.

Lisboa, 14 de maio de 2025.

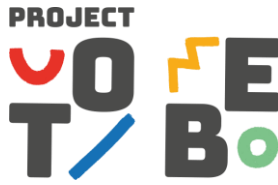


ÍNDICE

I. GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS	4
II. INTRODUÇÃO.....	6
A) Enquadramento e finalidade do Código de Ética, Conduta e de Prevenção e Combate ao Assédio	6
B) Âmbito de aplicação subjetivo: Destinatários.....	6
C) Data de início de produção de efeitos.....	7
D) Divulgação do Código	7
E) Alterações, Suspensão e Cessação de produção de efeitos	7
III. MISSÃO, VISÃO E VALORES DA PTB	8
A) A Missão.....	8
B) A Visão	8
C) Os Valores.....	8
i) Aprendizagem ao longo da vida.....	8
ii) Ambiente familiar e afetivo.....	8
iii) Impacto social.....	8
iv) Abertura e cooperação	9
v) Visão global e empreendedora.....	9
IV. PRINCÍPIOS GERAIS DE BOAS PRÁTICAS	10
A) Integridade e honestidade	10
B) Cordialidade, respeito, dignidade e lealdade	10
C) Confidencialidade e proteção de dados	10
D) Compromisso com a excelência e qualidade.....	11
E) Comunicação adequada e transparente.....	11
G) Atitude proativa e colaborativa.....	11
H) Compromisso com a sustentabilidade social e ambiental.....	12
I) Relações interpessoais adequadas com Administração, Trabalhadores, Futuros Trabalhadores, Colaboradores, Futuros Colaboradores, Alunos e Famílias	12
J) Adequada utilização de recursos, materiais e instalações.....	12
M) Formação e aprendizagem ao longo da vida.....	13



N)	Independência dos interesses da PTB e dos seus Colégios.....	13
O)	Diversidade e Inclusão	14
P)	<i>Pacta Sunt Servanda</i>	14
Q)	Adoção de hábitos de vida saudável e promotores de bem-estar físico e mental.....	14
R)	Resolução consensual de litígios.....	14
S)	Proibição de prática de atos de corrupção e infrações conexas	14
V.	SANÇÕES DISCIPLINARES	14
VI.	SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	15
VII.	PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	15
A)	Definição	15
i)	Assédio.....	16
ii)	Assédio sexual	17
B)	Obrigação de <i>whistle blowing</i> e canal de denúncia interno	17
C)	Consequências da prática de assédio	18
D)	Denúncias manifestamente infundadas.....	19
E)	Formações.....	19



I. GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS

No presente Código de Ética, de Conduta e de Prevenção e Combate ao Assédio serão utilizadas as seguintes expressões ou abreviaturas, com os seguintes significados:

- A) “Código”: Código de Ética, de Conduta e de Prevenção e Combate ao Assédio;
- B) “Trabalhador” ou “Trabalhadores”: pessoa ou pessoas, respetivamente, com contrato de trabalho em vigor celebrado com a PTB EDUCATION II S.A. à data de início de produção de efeitos do Código;
- C) “Futuro Trabalhador” ou “Futuros Trabalhadores”: pessoa ou pessoas, respetivamente, que venha(m) a celebrar contrato de trabalho com a PTB EDUCATION II S.A. após o início de produção de efeitos do Código;
- D) “Colaborador” ou “Colaboradores”: pessoa singular ou pessoas singulares, respetivamente, que preste(m) serviços à PTB EDUCATION II S.A.;
- E) “Futuro Colaborador” ou “Futuros Colaboradores”: pessoa singular ou pessoas singulares respetivamente, que comece(m) a prestar serviços à PTB EDUCATION II S.A. após o início de produção de efeitos do Código;
- F) “PTB”: PTB EDUCATION II S.A.;
- G) “Colégios”: Colégio da Fonte; Colégio da Beloura; Colégio Catarina de Bragança; Colégio Papião; Colégio Quadrante; Escola Ave Maria e quaisquer outros estabelecimentos de apoio social e ensino particular que venham eventualmente a ser explorados pela PTB EDUCATION II S.A. ou por outra empresa que integre ou venha a integrar o Grupo Project To Be, após o início de produção de efeitos do Código;
- H) “Administração”: Administração da PTB;
- I) “Destinatários”: Trabalhadores; Futuros Trabalhadores; Colaboradores, Futuros Colaboradores e Administração;
- J) “Destinatário”: uma das seguintes entidades – Trabalhador, Futuro Trabalhador, Colaborador, Futuro Colaborador ou Administração.



- K) “Alunos”: todas as crianças e jovens que frequentem qualquer valência oferecida pelos Colégios, designadamente creche, pré-escolar, 1.º ciclo e 2.º ciclo ou outros ciclos de escolaridade que a PTB eventualmente ofereça após o início de produção de efeitos do Código, bem como crianças e jovens que, embora não frequentem no aluno letivo um dos Colégios, participam em programas de verão ou de férias, organizados pela PTB;
- L) “Famílias”: pais e encarregados de educação dos Alunos;
- M) “PPRCIC”: Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.



II. INTRODUÇÃO

A) Enquadramento e finalidade do Código de Ética, Conduta e de Prevenção e Combate ao Assédio

O presente Código de Ética, Conduta e de Prevenção e Combate ao Assédio funda-se no artigo 7.º do DL n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e no artigo 127.º n.º 1 alínea k) do Código do Trabalho.

O Código tem como objetivo principal comunicar a missão, visão e os valores da PTB, estabelecendo um conjunto de directrizes e princípios gerais de boas práticas de conduta em matéria de ética profissional, que devem ser observados por um conjunto de entidades que se relacionam com a PTB - concretamente pelos Destinatários deste Código - nos seus comportamentos, decisões e atitudes, tanto no desempenho das suas funções profissionais, como na sua interação com todos os elementos da comunidade educativa.

Com a implementação dos princípios e regras consagradas neste Código pelos Destinatários, pretende-se promover, em qualquer instalação utilizada pela PTB, seja nos Colégios, seja na sua sede, ou em quaisquer outros locais onde decorram projetos desta, um ambiente de exercício de funções profissionais e de convivência social entre os Destinatários e/ou com a comunidade educativa profissional, adequado, saudável, familiar, harmonioso e seguro.

Pretende-se igualmente assegurar a integridade e a excelência dos serviços prestados pela PTB aos seus Alunos e respetivas Famílias, ao mesmo tempo em que se preserva o bom nome, a honra e a reputação da PTB, bem como dos Colégios.

Adicionalmente, o Código estabelece uma política de tolerância zero quanto à prática de assédio, sob que forma for, definindo mecanismos de prevenção e combate ao assédio, criando uma obrigação de denúncia de eventuais situações de assédio, e estabelece consequências para os eventuais infratores.

B) Âmbito de aplicação subjetivo: Destinatários

O presente Código é vinculativo e aplicável às seguintes entidades (doravante, “Destinatários”):

- i) À Administração;
- ii) Aos Trabalhadores;



iii) Aos Futuros Trabalhadores;

iv) Aos Colaboradores; e

v) Aos Futuros Colaboradores.

C) Data de início de produção de efeitos

O Código inicia a sua produção de efeitos a partir de 14 de outubro de 2024.

D) Divulgação do Código

O Código será apresentado e publicitado através da realização de uma sessão de formação, no âmbito do Plano de Aprendizagem e Desenvolvimento da PTB, dirigida aos Trabalhadores durante o ano letivo de 2025/2026.

O Código será igualmente divulgado aos Destinatários através de email e comunicação na plataforma informática Factorial.

No que concerne aos Futuros Trabalhadores e Futuros Colaboradores, o Código deverá ser dado a conhecer a estes após a celebração dos respetivos contratos de trabalho individuais ou após o início da prestação de serviços, respetivamente.

Adicionalmente, o Código será publicado na página oficial da PTB na Internet, nos termos do art. 7.º n.º 5 do DL n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

E) Alterações, Suspensão e Cessação de produção de efeitos

O Código será revisto a cada três anos ou sempre que opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da PTB que justifique uma revisão, nos termos do art. 7.º n.º 4 do DL n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Sem prejuízo do exposto, o Código pode ser objeto de revisões e alterações a qualquer momento, podendo igualmente a sua aplicação ser suspensa ou o Código cessar a sua produção de efeitos, por exclusiva iniciativa da Administração.



III. MISSÃO, VISÃO E VALORES DA PTB

A) A Missão

A PTB assume a missão de educar crianças felizes, empáticas e responsáveis, que assumem o seu papel enquanto agentes de mudança, e crescem cidadãos ativamente comprometidos com a construção de uma sociedade mais sustentável.

B) A Visão

A PTB acredita no poder único e transformador da Educação. Pretendemos ser uma equipa de colégios onde todos – alunos, famílias e colaboradores – crescem juntos e contribuem, de forma colaborativa, para cumprir um impacto social positivo nas suas comunidades educativas e nas comunidades locais.

C) Os Valores

i) Aprendizagem ao longo da vida

A PTB defende a aprendizagem contínua e o desenvolvimento pessoal, reconhecendo a importância da permanente atualização num mundo em rápida evolução. Encoraja uma atitude proativa na procura de novos conhecimentos, oportunidades de aprendizagem e realização pessoal.

ii) Ambiente familiar e afetivo

A PTB valoriza a construção de ambientes educativos familiares, que são espaços de encontro confortáveis, seguros e acolhedores. Incentiva a colaboração, a proximidade e o estabelecimento de laços afetivos saudáveis e autênticos.

iii) Impacto social

A PTB adota objetivos de desenvolvimento sustentável, comprometendo-se com práticas alinhadas com padrões de gestão, éticos, sociais, ambientais e de qualidade. Promove o exercício de uma cidadania ativa, informada e responsável, com impacto social positivo na comunidade local e global.



iv) Abertura e cooperação

A PTB reconhece a importância de uma comunicação direta e transparente, bem como da abertura e da receptividade a novas ideias, opiniões e experiências. Promove ambientes cooperativos e inclusivos, caracterizados pela confiança mútua, pelo respeito, pela tolerância e pela reciprocidade.

v) Visão global e empreendedora

A PTB assume uma visão global e empreendedora, que procura uma compreensão abrangente e integrada da Educação e do Mundo, considerando diferentes perspectivas e conceitos. Incentiva o desenvolvimento de competências como o pensamento crítico, a proatividade, a tomada de decisão e a resiliência, assim como a capacidade para gerar novas ideias, agir sobre oportunidades e criar valor.



IV. PRINCÍPIOS GERAIS DE BOAS PRÁTICAS

Em seguida enunciam-se as regras e os princípios gerais de boas práticas de conduta, em matéria de ética profissional, que devem ser observados pelos Destinatários.

A) Integridade e honestidade

Os Destinatários devem agir com integridade e honestidade no desempenho das suas funções profissionais e no relacionamento com a comunidade educativa.

B) Cordialidade, respeito, dignidade e lealdade

Os Destinatários devem tratar-se entre si, bem como tratar todos os elementos da comunidade educativa com cordialidade, respeito, dignidade e lealdade, independentemente da sua categoria profissional, idade, sexo, etnia, ascendência, religião, questões de género, orientação sexual, ideologia, filiação partidária ou qualquer outra característica pessoal.

Os Destinatários não devem discriminar, desfavorecer ou beneficiar, seja a que título for, qualquer Destinatário e/ou elemento da comunidade educativa por causa de qualquer um dos aspetos *supra* identificados.

C) Confidencialidade e proteção de dados

Os Destinatários devem proteger e guardar confidencialidade relativamente a todas as informações, documentos confidenciais, segredos de negócio, bem como condições contratuais, relacionadas com Alunos, Trabalhadores, Futuros Trabalhadores, Administração, Colaboradores, Futuros Colaboradores, PTB ou fornecedores da PTB, relativamente às quais tenham acesso ou venham a ter conhecimento, ainda que por interposta pessoa.

Os Destinatários que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais quer de Destinatários, quer de elementos da comunidade educativa estão vinculados a cumprir os regulamentos e a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais, não podendo utilizar esses dados senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.

Clarifica-se que a obrigação de confidencialidade dos Destinatários mantém-se após a cessação dos respetivos contratos de trabalho ou de prestação de serviços, consoante o vínculo com a PTB em questão.



D) Compromisso com a excelência e qualidade

Os Destinatários devem atuar com brio, zelo e diligência no exercício das suas funções profissionais, bem como nas suas interações com a comunidade educativa, procurando atingir constantemente a excelência e a qualidade, em todas as suas ações, atividades e/ou serviços.

E) Comunicação adequada e transparente

Os Destinatários devem manter uma comunicação aberta, clara, objetiva, rigorosa e transparente entre os vários níveis da organização da PTB, sem prejuízo do dever de guardar sigilo ou reserva quanto a informações ou documentos confidenciais, que devam ser salvaguardados.

Adicionalmente, os Trabalhadores, Futuros Trabalhadores, Colaboradores e Futuros Colaboradores devem observar as regras previstas no documento «Política de Comunicação da PTB» em vigor, que aqui se considera integralmente reproduzida.

F) Cumprimento de Normas, Circulares, Códigos, Regulamentos, Manuais, Políticas Internas da PTB e legislação

Os Destinatários, em particular os Trabalhadores, Futuros Trabalhadores, Colaboradores e Futuros Colaboradores, devem respeitar todas as Normas, Circulares, Códigos, Regulamentos, Manuais e Políticas Internas da PTB, incluindo o presente Código.

Os Destinatários devem igualmente respeitar e observar a legislação em vigor.

G) Atitude proativa e colaborativa

Os Destinatários devem apresentar uma atitude de disponibilidade e de colaboração com todos os elementos da comunidade educativa, de forma a contribuir, de forma colaborativa, para criar um impacto social positivo nas comunidades educativas e nas comunidades locais.

Os Destinatários devem prestar toda a colaboração necessária a quaisquer entidades públicas, policiais e judiciais, estando preparados para, no domínio das suas atribuições e competências, facultar todas as informações e elementos que lhes forem eventualmente solicitados.

Os Destinatários, em particular os Trabalhadores, Futuros Trabalhadores, Colaboradores e Futuros Colaboradores encontram-se igualmente vinculados a colaborar sempre que tal lhes for solicitado pela PTB no decurso de eventuais processos de averiguações internas, inquéritos prévios, processos disciplinares, processos administrativos e processos judiciais, de forma a contribuir para o cabal esclarecimento de factos.



H) Compromisso com a sustentabilidade social e ambiental

A PTB encoraja os Destinatários a cumprir uma cidadania ativa, informada e implicada, com a adoção de comportamentos e atitudes com impacto positivo em questões sociais e ambientais das comunidades escolares e locais, colaborando e promovendo os projetos de impacto social e ambiental organizados pela PTB.

Os Trabalhadores, Futuros Trabalhadores, Colaboradores e Futuros Colaboradores, têm uma obrigação especial de participar, colaborar, promover e divulgar os projetos de impacto social e ambiental organizados pela PTB.

I) Relações interpessoais adequadas com Administração, Trabalhadores, Futuros Trabalhadores, Colaboradores, Futuros Colaboradores, Alunos e Famílias

A PTB incentiva e valoriza o estabelecimento de laços afetivos próximos entre os Destinatários, os Alunos, as Famílias e outros parceiros da PTB, oferecendo ambientes educativos de cariz familiar, seguros, saudáveis, harmoniosos, pacíficos e acolhedores, promotores de bem-estar.

Os Destinatários devem fomentar a existência de um bom ambiente de exercício de funções profissionais e/ou de convivência social, cumprir as regras de utilização dos espaços da PTB, promover a entreajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta norteada pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade.

J) Adequada utilização de recursos, materiais e instalações

Os Destinatários devem utilizar os recursos e os materiais que a PTB coloca à sua disposição, para o desempenho das suas funções profissionais, de forma responsável, adequada, prudente e eficiente, de forma a assegurar a sua racionalização, com vista à prossecução dos objetivos definidos.

Nesta utilização de recursos, os Destinatários devem evitar desperdícios, bem como a ocorrência de danos nos bens da PTB.

Os recursos, materiais e instalações utilizadas pela PTB deverão ser exclusivamente utilizadas para fins profissionais, não podendo os Destinatários fazer uma utilização abusiva destas para fins pessoais ou de terceiros, sem prévia autorização da PTB.

Adicionalmente, os Destinatários deverão promover uma adequada gestão dos recursos, de forma a minimizar o impacto ambiental da sua atividade.



K) Apresentação adequada

Os Destinatários devem apresentar-se a todo o tempo com dignidade, com vestuário e calçado apropriado às suas funções profissionais e ao local, ambiente e contexto no qual irão desempenhar as suas funções profissionais e/ou interagir socialmente com a comunidade educativa.

L) Salvaguarda do bom nome, honra e reputação da PTB

Os Destinatários devem abster-se de quaisquer condutas que possam lesar o bom nome, honra e reputação da PTB, bem como dos seus Colégios.

M) Formação e aprendizagem ao longo da vida

A PTB encoraja os Destinatários a adotar uma atitude proativa na construção dos conhecimentos. A PTB incentiva a curiosidade, a autoiniciativa e a exploração de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, numa perspetiva holística de desenvolvimento e realização pessoais.

No que concerne aos Trabalhadores e Futuros Trabalhadores, a PTB dispõe de um Plano de Aprendizagem e Desenvolvimento, com a realização de várias formações ao longo do ano sobre diversos temas.

Os Trabalhadores e Futuros Trabalhadores devem assistir e participar nas sessões de formação organizadas pela PTB.

N) Independência dos interesses da PTB e dos seus Colégios

Os Destinatários devem assegurar a independência dos interesses da PTB, bem como dos Colégios, em relação a quaisquer interesses pessoais, de familiares ou do seu círculo de amigos ou conhecidos.

Considera-se existir conflito de interesses sempre que um Destinatário tenha interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções.

Considera-se interesse pessoal ou privado qualquer potencial vantagem para os Destinatários, respetivos cônjuges ou pessoas com quem vivam em condições análogas às dos cônjuges, parentes ou afins, bem como para o seu círculo de amigos e conhecidos.

Os Destinatários, em particular os Trabalhadores e Futuros Trabalhadores, deverão reportar a ocorrência qualquer situação de conflitos de interesses aos respetivos superiores hierárquicos e/ou à Administração.



Os Trabalhadores e Futuros Trabalhadores não poderão desenvolver atividades profissionais alheias à PTB que possam entrar em concorrência direta com a atividade desta, salvo se dispuserem de uma autorização prévia da PTB para o efeito.

O) Diversidade e Inclusão

A PTB encoraja os Destinatários a promoverem e a defenderem a diversidade e inclusão, a partilha e a receptividade a novas ideias e opiniões, de forma a acolher e valorizar a diferença.

A PTB encoraja os Destinatários a defender ambientes cooperativos e inclusivos, reforçando atitudes de tolerância e respeito, e de confiança mútua, tendo em vista a integração e a participação de todos.

P) *Pacta Sunt Servanda*

Os Destinatários devem honrar os seus compromissos contratuais, exigindo-se o integral cumprimento de quaisquer contratos celebrados com a PTB.

Q) Adoção de hábitos de vida saudável e promotores de bem-estar físico e mental

A PTB encoraja os Destinatários a adotar hábitos de vida saudável e promotores de bem estar físico e mental.

R) Resolução consensual de litígios

Em caso de litígio entre algum Destinatário e a PTB, as partes devem encetar todos os esforços razoáveis para resolver a questão de forma amigável e consensual.

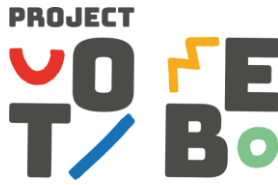
S) Proibição de prática de atos de corrupção e infrações conexas

Os Destinatários estão proibidos de praticar atos de corrupção, bem como infrações conexas.

A PTB dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas ("PPRCIC"), nos termos do art. 6.º DL 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aqui se considera integralmente reproduzido.

V. SANÇÕES DISCIPLINARES

Na eventualidade de se verificar, por parte de algum Trabalhador ou Futuro Trabalhador, a violação de alguma regra ou princípio estabelecido neste Código previsto no capítulo IV, poderá



ser-lhe aplicada qualquer uma das seguintes sanções disciplinares, previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento com justa causa, sem indemnização ou compensação.

VI. SANÇÕES CRIMINAIS ASSOCIADAS A ATOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

As sanções criminais associadas à prática de eventuais atos de corrupção e infrações conexas encontram-se previstas no PPRCIC da PTB, que aqui se considera integralmente reproduzido.

VII. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Através deste Código, são estabelecidas medidas de prevenção e de combate ao assédio.

A prática de assédio é proibida, adotando a PTB uma política de tolerância zero em relação a qualquer forma de assédio.

Os Destinatários devem observar deveres de urbanidade e respeito entre si, contribuindo para um ambiente de desempenho de funções profissionais salutar, livre de assédio e de comportamentos inadequados.

A Administração, bem como cada Trabalhador ou Futuro Trabalhador que ocupe a posição de superior hierárquico tem uma responsabilidade acrescida de promover a prevenção e o combate ao assédio e de assegurar o cumprimento do disposto neste Código.

A) Definição



i) Assédio

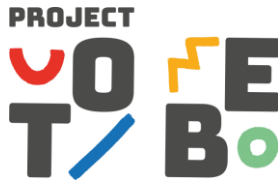
O assédio consiste no comportamento indesejado, designadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando o acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador.

A título meramente exemplificativo, considera-se assédio moral qualquer um dos seguintes comportamentos:

- i) A realização de comentários manifestamente negativos, com o objetivo de criar um ambiente hostil, humilhante e desestabilizador;
- ii) A comunicação frequente num tom de voz elevado, de forma intimidatória, em violação dos deveres de urbanidade e respeito;
- iii) A desvalorização sistemática do trabalho realizado, com o intuito de ridicularizar ou constranger a pessoa;
- iv) A fixação de metas e/ou objetivos manifestamente impossíveis de atingir ou de prazos manifestamente inexecutáveis;
- v) A não atribuição reiterada de quaisquer funções;
- vi) A divulgação de rumores e/ou comentários maliciosos;
- vii) As observações frequentes com conteúdo ofensivo referentes à ascendência, sexo, raça, língua, etnia, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, questões de género, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- viii) A promoção do isolamento social da pessoa;
- ix) A violência física e/ou psicológica.

Esclarece-se que não constituem assédio moral, designadamente, os seguintes comportamentos:

- i) O conflito laboral pontual;
- ii) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
- iii) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar;



iv) A pressão do normal exercício da função do Trabalhador ou Futuro Trabalhador.

ii) Assédio sexual

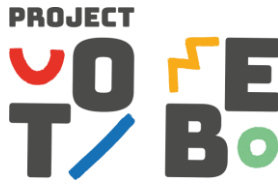
Assédio sexual constitui o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador.

A título meramente exemplificativo, considera-se assédio sexual, qualquer um dos seguintes comportamentos:

- i) Pedidos de favores ou convites, associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou progressão na carreira profissional;
- ii) Tentativa e/ou promoção de contacto físico constrangedor e intencional, de forma a provocar abordagens físicas desnecessárias;
- iii) Chantagem para a obtenção de emprego ou progressão na carreira em troca de favores sexuais;
- iv) Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- v) Partilha de desenhos, fotografias ou imagens de teor sexual;
- vi) Realização de telefonemas, envio de *emails* ou mensagens indesejadas de carácter sexual;
- vii) Convites persistentes para participação em programas sociais lúdicos, quando a pessoa deixou claro que não pretende participar.

B) Obrigação de *whistle blowing* e canal de denúncia interno

Qualquer Destinatário que tome conhecimento da ocorrência de uma situação de assédio, tenha esta ocorrido consigo ou com terceiros, fica constituído na obrigação de reportar a situação de imediato à PTB, nos termos previstos *infra*.



A PTB dispõe de um canal de denúncia interno para efeitos de apresentação de participações de assédio.

O procedimento para apresentar a denúncia é o preenchimento do formulário disponível no seguinte link e nos websites do Project To Be e dos Colégios To Be: [Canal de Denúncia Interno](#)

Após o envio da denúncia, esta será alvo de uma análise preliminar, por forma a certificar o grau de credibilidade da comunicação, o carácter irregular e/ou ilícito do comportamento reportado e a identificação das pessoas envolvidas ou que possam ter conhecimento de factos relevantes, e que por isso devam ser inquiridas.

Caso se considere que a denúncia é consistente, plausível e verosímil e que os factos relatados são suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, iniciar-se-á um processo de averiguações internas e/ou inquérito prévio ou processo disciplinar.

As denúncias serão tratadas pela Administração, pelo Departamento Jurídico e pelo Departamento de Recursos Humanos da PTB com confidencialidade e seriedade.

C) Consequências da prática de assédio

A prática de assédio pode dar origem a várias responsabilidades, designadamente a responsabilidade civil, contraordenacional, disciplinar e criminal.

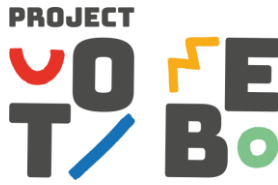
Na eventualidade de o ato praticado constituir crime, os legítimos titulares do direito de queixa poderão apresentar queixa crime junto dos órgãos de polícia criminal ou do Ministério Público.

Na eventualidade de os atos praticados colocarem em perigo a segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento de uma criança e/ou de jovem, poderá igualmente ser realizada uma participação à Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens.

No caso de o assédio ser praticado por um Trabalhador ou Futuro Trabalhador, esse comportamento pode dar origem à instauração de um processo de inquérito prévio e/ou processo disciplinar.

Em função da gravidade da infração disciplinar, do grau de culpa do Trabalhador ou Futuro Trabalhador, entre outros factores relevantes que devam ser tomados em consideração, a sanção disciplinar a aplicar poderá variar, podendo ser aplicadas as seguintes sanções, previstas no art. 328.º do Código do Trabalho:

- Repreensão;



- Repreensão registrada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento com justa causa, sem indenização ou compensação.

Na eventualidade de o assédio ser praticado por um administrador da PTB, sem prejuízo das várias responsabilidades que possam existir no caso, designadamente civil e criminal, adicionalmente a situação deverá ser comunicada à(s) acionista(s) da PTB.

D) Denúncias manifestamente infundadas

Caso se considere que a denúncia apresentada é infundada, abusiva, contenha informações manifestamente erróneas ou enganosas, ou tenha sido feita com o intuito de prejudicar outrem ou com má-fé, será promovido o arquivamento da denúncia.

A realização de uma denúncia manifestamente infundada poderá dar origem a responsabilidades, designadamente civil e/ou criminal, podendo igualmente determinar a abertura de um processo disciplinar, se a denúncia infundada tiver sido apresentada por um Trabalhador ou Futuro Trabalhador.

E) Formações

No âmbito do seu Plano de Aprendizagem e Desenvolvimento, a PTB organizará formações dirigidas aos Destinatários, em particular aos Trabalhadores, sobre prevenção e combate ao assédio, com o intuito de promover uma cultura de respeito e inclusão, incentivando os Trabalhadores a comunicar e a denunciar a prática de qualquer situação de assédio.