

---

## CÓDIGO DE CONDUTA

### PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO

### TRABALHO

---

## CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

### PREÂMBULO

O presente Código de Conduta é adotado pela ----- (**nome da sociedade**) e visa, nos termos da Lei 73/2017, de 16 de agosto, que introduziu a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador/a, afetando a sua saúde e/ou que se traduz num ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pretendem levar a vítima a um determinado comportamento ou ao seu afastamento/marginalização.

O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, até podem não ser considerados ilícitos, no entanto se considerados no seu conjunto são aptos a criar no/a trabalhador/a um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto de poderem ter reflexos na prestação laboral e na própria saúde do/a trabalhador/a.

#### Artigo 1.º (Âmbito de aplicação)

Este Código de Conduta aplica-se a todos os indivíduos que exerçam funções na **sociedade comercial "-----"**, seja de que natureza for, permanentes ou eventuais, e outras pessoas que participem na sua atividade.

#### Artigo 2.º (Princípios gerais)

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, as pessoas abrangidas pelo presente código de conduta devem atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2. Não podem ser adotados comportamentos discriminatórios em relação a qualquer pessoa, seja de que modo for, na atividade desta sociedade, designadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

### **Artigo 3.º (Comportamentos ilícitos)**

1. Considerando que, nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do 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, humilhante ou desestabilizador, e que constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito,

o assédio no local de trabalho inclui, mas não está limitado aos seguintes comportamentos:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o colaborador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do colaborador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
- Cyberbullying;

- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

2. Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores. Assim, o assédio no local de trabalho não inclui, nomeadamente:

- Gestão de desempenho;
- Pressão decorrente do exercício das funções;
- Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- Requisitos ou decisões operacionais;
- Um desentendimento ou mal-entendido;
- Mudança relacionada ao trabalho (v.g., mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- Elogios ocasionais.

#### Artigo 4.º (Infração disciplinar e sanções)

1. Sempre que a “-----” (nome da sociedade) tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

2. Serão denunciadas, por parte de todas as pessoas obrigadas ao cumprimento do presente código de conduta, quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

#### Artigo 5.º (Regime de proteção ao denunciante e testemunhas)

1. Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

2. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3. É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.

4. Quem denuncie o cometimento de 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.

#### **Artigo 6.º (Publicidade da decisão)**

Garante-se a impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

#### **Artigo 7.º (Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral)**

1. A vítima pode apresentar queixa na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) ou na entidade competente para receção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à ACT, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

#### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 8.º (Divulgação, compromisso e aplicação)**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Gerência/Administração e a sua divulgação a todos os Trabalhadores.

2. O presente Código de Conduta será disponibilizado a todos os Trabalhadores e afixado nas instalações da empresa.

Aprovado pela Gerência / Administração em ----- (data)

#### **Contactos úteis**

**CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

**Site: [https://assedio.cite.pt/queixa -por-assedio/](https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/) E-mail: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)**

**Linha Verde: 800 204 684**

**ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho 300 069 300**

**[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)**