



---

## ***Código de Conduta***

---

# **Para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**



## INTRODUÇÃO

O Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, tem por objectivo orientar e delinear a conduta pessoal e profissional em sede de comportamentos que possam consubstanciar assédio no local de trabalho, seja ele de natureza moral ou sexual, independentemente do cargo ou função que desempenham e regular o seu relacionamento entre colegas de trabalho, sócios, clientes fornecedores e representantes das comunidades com as quais esta empresa ou estrutura afim interage.

As disposições do presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, impõe-se como essencial quer no quadro legislativo atual, quer como modelo comportamental que se impõe à consciência colectiva e não se esgota, nem se pode esgotar nas suas disposições e deve ser respeitado e seguido por todos.



## **ÂMBITO DE APLICAÇÃO E AGENTES A QUEM É DIRECCIONADO**

O Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores da entidade patronal, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ou por quem por inerência ao exercício das suas funções se encontrem obrigados, bem como, aos colaboradores permanentes ou eventuais, mandatários, auditores externos e outras pessoas que lhe prestem serviço a título permanente ou ocasional.

Assim, são colaboradores neste âmbito: homens e mulheres que tenham acesso ao local de trabalho, seja por que via for, trabalhadores(as), superiores hierárquicos, diretos e indiretos, colegas de trabalho, prestadores(as) de serviços; fornecedores, clientes.

## **OBJETO**

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, visa a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho, explicitando conceitos, condutas, consequências e formas de atuação.

A prevenção só é conseguida na prática com empenho e a concertação entre os representantes da entidade empregadora, os representantes dos trabalhadores, os trabalhadores, que em conjunto devem envolver-se nesta causa, devendo este envolvimento ser sempre possível concertado com os serviços de segurança e saúde no trabalho.

Para tal, e em cumprimento do disposto do artigo 29º do Código do Trabalho na sua atual redação, é criado o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se regerá pelas seguintes disposições:



#### Artigo 1º

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, com objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

#### Artigo 2º

O **assédio é moral**, quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, de intrigas e considerações inapropriadas, expondo a vida privada, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

#### Artigo 3º

O **assédio é sexual**, quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem caráter sexual, nomeadamente entre outros, convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

#### Artigo 4º

No âmbito da sua actividade profissional todos os trabalhadores e colaboradores terão de pautar a sua conduta profissional e pessoal baseada na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela sua dignidade e direitos das pessoas.

#### Artigo 5º

Qualquer situação praticada por ação ou omissão, que seja violadora deste princípio geral não será tolerada, pelo que constitui falta muito grave, qualquer desvio ao cumprimento



deste Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, sendo objeto de apreciação por parte de quem detém o poder disciplinar nesta entidade.

#### Artigo 6º

A avaliação das situações mencionadas no artigo anterior, deverá ser analisada de forma casuística atendendo ao caso concreto.

#### Artigo 7º

1. O simples facto de um ou mais colaboradores se sentir ofendido, insultado intimidado ou humilhado só por si poderá configurar assédio no local de trabalho.;
2. Para tal deverá ser atendida a gravidade e a frequência do comportamento em concreto;
3. Deverá ser ainda atendido o impacto que a situação sub júdice teve no bem estar do trabalhador;
4. Mais deverá ser atendido o contexto em que o comportamento é praticado, chegando a bastar para tal a prática de um único facto pela sua gravidade assim o exija ou a prática de inúmeros factos que para tal ocorram.

#### Artigo 8º

1. Configuram situações de assédio, nomeadamente:
  - a) Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
  - b) Segmentar um indivíduo com comportamento diferenciado de uma natureza irritante;
  - c) Impedimento do desempenho/sabotagem do trabalho;
  - d) Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou cyberbullyng;
  - e) Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;
  - f) Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são reconhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.
2. Os exemplos ora identificados são meramente exemplificativos e não taxativos.
3. Todos os casos serão alvo de análise tipificada atendendo a fatores como a gravidade, reiterabilidade e consequências.

### Artigo 9º

Não configura situações de assédio, nomeadamente:

- a) Gestão de desempenho;
- b) Pressão decorrente do exercício das funções;
- c) Exercício da autoridade e do poder disciplinar;
- d) Requisitos ou decisões operacionais;
- e) Desentendimento ou mal entendido;
- f) Mudança relacionada com o trabalho (v.g.: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- g) Um único comentário ou acção, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais ou duradouros;
- h) Rudeza, a menos que seja extrema ou repetitiva;
- i) Elogios ocasionais.

### Artigo 10º

1. O conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, obrigam à instauração expressa do procedimento disciplinar ao agente agressor.
2. A participação das mesmas deverá ser realizada por escrito com a descrição completa da situação ocorrida, o elenco dos factos e eventual prova existente.
3. Deverão ser evitadas descrições genéricas e pouco informativas da forma como os factos ocorreram;
4. Em todo o procedimento deverá ser respeitada a necessária privacidade e mantida a descrição e sigilo na análise da situação;
5. A análise e avaliação da eventual situação de assédio, deverá ocorrer com a maior celeridade processual, devendo para tal o instrutor do processo adotar uma conduta de total isenção e seriedade.
6. Deverá ainda ser dado tratamento equitativo e igualdade de oportunidades na exposição dos argumentos por todas as partes envolvidas.
7. Relativamente à vítima está o empregador impedido de o sancionar disciplinarmente, assim como as testemunhas por si indicada, salvo se demonstrar



uma actuação dolosa no âmbito do processo judicial ou contraordenacional pelo assédio.

8. A conclusão de que o/os comportamento/os analisados consubstanciam efetivamente assédio terão, necessariamente, que compreender sanções disciplinares que poderão levar até ao despedimento;

#### Artigo 11º

1. O trabalhador tem um prazo de um ano desde a prática do facto para denunciar a existência da potencial situação de assédio.

2. Caso se trate de prática continuada este prazo conta-se a partir do momento em que a mencionada conduta cessou.

3. Findo o referido prazo de um ano, caduca o direito de denúncia da potencial situação de assédio.

#### Artigo 12º

Os autores de falsas acusações poderão ficar sujeitos a processos disciplinares.

#### Artigo 13º

Findo o procedimento disciplinar e independentemente do resultado do mesmo, poderá ainda resultar a proposta por parte do instrutor do processo de medidas preventivas que visem evitar novas situações de assédio.

#### Artigo 14º

A vítima tem direito indemnizatório em termos semelhantes à lesão por ato discriminatório;

#### Artigo 15º

A prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral praticada pelo empregador ou seu representante constitui justa causa de resolução de



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

contrato de trabalho, enquanto ofensa à sua integridade física, moral, liberdade, honra e dignidade.

### Artigo 16º

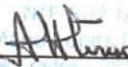
A entidade patronal garante a disponibilização do presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, a todos os trabalhadores, que devem subscrever uma declaração de adesão ao presente código, conforme modelo anexo.

O presente documento foi aprovado em reunião do dia 09 de Julho de 2018, e consta na ata n.º469, das Reuniões de Direcção.

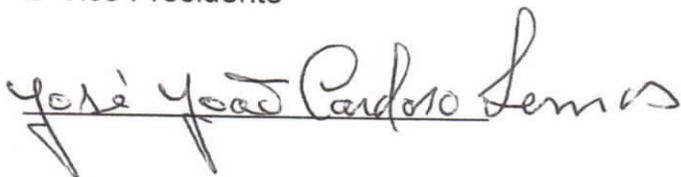
Pinhal dos Frades, 09 de Julho de 2018

O Presidente

Associação Beneficente dos Idosos de Pinhal dos Frades  
Rua M.ª do Espírito Santo, 412  
Pinhal dos Frades, 2611-101 Pinhal dos Frades  
Tel/Fax 212 243494 E-mail: info@abidofrades.org



O Vice Presidente



A Tesoureira



TERMO DE CONHECIMENTO E ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A  
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Declaro que tomei conhecimento do Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, bem como do seu teor, em vigor na ARPIPF e que me comprometo a cumpri-lo integralmente no desempenho da minha atividade profissional e que estou ciente das consequências nomeadamente disciplinares.

Pinhal dos Frades 03 de Julho de 2018

Os trabalhadores,

- 1- Olinda Figueira Farias Marques
- 2- Isabel Cristina Costa
- 3- Maria Teresinha Martins de Azevedo
- 4- Hipólito Valente S.
- 5- Elisabete Trindade
- 6- Sónia Carmo
- 7- Alameda Fernandes
- 8- Fernanda Aguiar
- 9- Cláudia Toscano
- 10- Helena Rosado
- 11- Maria Antónia do O
- 12- Sancha Azeredo
- 13- Gaudêncio Fernandes
- 14- Maria do Céu Guedes Valente e outros
- 15- Paul Jones
- 16- Georgina Maria Oliveira Gomes
- 17- Ana Teresa de Jesus e outros
- 18- Francisca Martins Valente Jacinto Pedro  
Inês Maria Lima Novo