



# **Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho**



## ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	2
	<b>CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS .....</b>	<b>3</b>
❖	OBJETO.....	3
❖	ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	3
❖	PRINÍPIOS GERAIS .....	3
❖	DEFINIÇÕES.....	4
❖	COMPORTAMENTOS ILÍCITOS.....	5
	<b>CAPÍTULO II – MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLO .....</b>	<b>7</b>
❖	DEVERES DA P.L.M. ....	7
❖	DEVERES DE TRABALHADORES, TRABALHADORAS E CHEFIAS .....	8
	<b>CAPÍTULO III - PROCEDIMENTOS.....</b>	<b>9</b>
❖	QUEIXAS .....	9
❖	PROCEDIMENTOS.....	9
❖	CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS .....	10
	<b>CAPÍTULO IV – REGIME SANCIONATÓRIO E RESPONSABILIDADE CIVIL .....</b>	<b>11</b>
❖	REGIME SANCIONATÓRIO .....	11
❖	JUSTA CAUSA DE CESSAÇÃO DO VÍNCULO.....	11
	<b>CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS.....</b>	<b>12</b>
❖	DIVULGAÇÃO .....	12
❖	AVALIAÇÃO E REVISÃO DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS .....	12
❖	VIGÊNCIA.....	12

## 1. INTRODUÇÃO

A P.L.M. - FACILITY MANAGEMENT, UNIPESSOAL LDA (doravante P.L.M.) está empenhada na construção de um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e livre de assédio para todas as pessoas que trabalham na organização ou que com ela se relacionam.

A P.L.M. empenha-se na construção e defesa de um ambiente de trabalho positivo, livre de hostilidade, acolhedor e inclusivo, onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas.

Será, assim, mantido um grau de tolerância zero relativamente a práticas abusivas que configurem, nos termos gerais e específicos previstos no presente Código, assédio no local de trabalho.

Este código de conduta é aprovado em cumprimento da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, que procede à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, e determina que, sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve “Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”, como previsto na alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º do Código do Trabalho, com a versão introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

O presente código constitui um instrumento de regulação de riscos psicossociais, em especial os relacionados com a violência e o assédio no trabalho, e de orientação sobre os comportamentos esperados de cada pessoa que trabalha na P.L.M., na prossecução do desígnio constitucional que prevê condições de trabalho dignificantes que permitam a realização pessoal e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

## **CAPÍTULO I – Disposições Gerais**

### **❖ OBJETO**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante designado de Código, estabelece um conjunto de normas e princípios para prevenção e combate ao assédio no trabalho, com vista à promoção de um ambiente de trabalho saudável livre de qualquer forma de assédio de hostilidade, acolhedor e inclusivo.

Os princípios estabelecidos no presente Código devem ser adotados na gestão das pessoas e na atividade desenvolvida pela P.L.M. Em última instância, tem como objetivo contribuir para a consolidação de uma conduta e uma cultura empresarial ética aceita e respeitada por todos os seus colaboradores.

### **❖ ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O Código é aplicável a todos os trabalhadores, trabalhadoras e chefias da P.L.M., no desempenho das suas funções, independentemente do vínculo contratual, no relacionamento entre si e na relação com terceiros, presencialmente ou através de meios de comunicação à distância.

### **❖ PRINCÍPIOS GERAIS**

A P.L.M. assume uma política de não consentimento de condutas que possam configurar qualquer forma de assédio no local de trabalho, ou fora do local de trabalho por razões relacionadas com este, por parte dos trabalhadores, trabalhadoras e chefias, para com os seus colegas, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores, trabalhadoras e chefias da P.L.M. devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público e da organização, no respeito pelos princípios da não-discriminação e do combate ao assédio no local de trabalho.

Os trabalhadores, trabalhadoras e chefias da P.L.M. não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente com base na raça ou etnia, género, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião, ideologia política ou crença religiosa.

Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente demonstrando disponibilidade para com o outro, partilha de informação e espírito de equipa e atuando com civildade e autodomínio na resolução das situações em contexto profissional.

As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas de forma confidencial e ágil, sendo a sua tramitação urgente.

### ❖ DEFINIÇÕES

Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) Assédio - O comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao local de trabalho ou no local de trabalho, ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- b) Assédio moral - O comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderão abranger violência física ou psicológica e tenham como objetivo diminuir a autoestima da pessoa que é alvo do mesmo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho;
- c) Assédio sexual - 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 lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio no trabalho reveste as seguintes modalidades, quanto à relação entre o autor e a vítima:

- a) Vertical descendente, se praticado por superior hierárquico;
- b) Vertical ascendente, se praticado pelo trabalhador em relação à chefia;
- c) Horizontal, se praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por, ou sobre terceiros.

É vítima de assédio no trabalho qualquer pessoa referida no âmbito de aplicação, bem como terceiros que sejam destinatários da prática de um ato de assédio, independentemente da sua relação com o autor.

Não constitui assédio moral, designadamente, o seguinte:

- a) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
- b) As situações que, podendo constituir ilícito disciplinar ou criminal, não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo;
- c) O exercício legítimo do poder hierárquico ou disciplinar, traduzido, designadamente, no poder de direcção, na emissão de ordens, na avaliação do desempenho, na emissão de pareceres e de despachos;
- d) A realização de apreciações críticas, por parte das chefias, sobre a qualidade do trabalho apresentado, desde que fundamentadas em evidências.

#### ❖ **COMPORTAMENTOS ILÍCITOS**

Estão designadamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio no trabalho:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças recorrentes;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;

- i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar sistematicamente que o colega tem problemas mentais ou familiares;
- p) Fazer brincadeiras frequentes ou graves com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, entre outros, de outros colegas ou subordinados;
- q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

## CAPÍTULO II – Medidas de Prevenção e Controlo

### ❖ DEVERES DA P.L.M.

No âmbito do presente Código, a P.L.M. compromete-se a adotar medidas de diagnóstico, prevenção e combate ao assédio, destinadas a:

- a) Avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho;
- b) Fomentar discussões periódicas com os trabalhadores acerca do ambiente no local de trabalho;
- c) Promover um ambiente de trabalho saudável e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza;
- d) Evitar a utilização das tecnologias digitais para fins discriminatórios;
- e) Impedir o acesso a sítios na Internet com conteúdos de cariz pornográfico;
- f) Averiguar o fundamento de todas as queixas relativas a situações de assédio;
- g) Adotar um procedimento interno formal de queixa, consagrando o regime de proteção do participante e das testemunhas, e garantindo a confidencialidade da informação contida nos respetivos processos;
- h) Proceder a uma análise crítica de situações de potencial assédio no trabalho de forma a reforçar as medidas preventivas existentes ou a definir novas medidas de combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- i) Adotar as medidas adequadas sempre que se verifique uma intervenção de má-fé, baseada em declarações, com o objetivo de levantar suspeitas falsas;
- j) Conservar o registo de todas as queixas e situações investigadas, atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução desse regulamento europeu na ordem jurídica nacional;
- m) Desenvolver ações de sensibilização e, quando adequado, de formação para prevenção e reação ao assédio;

❖ **DEVERES DE TRABALHADORES, TRABALHADORAS E CHEFIAS**

No âmbito do presente Código, os trabalhadores, trabalhadoras e chefias, têm os seguintes deveres:

- a) Respeitar as normas constantes deste Código onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, atividades, responsabilidades ou vínculo laboral;
- b) Adotar comportamentos adequados a uma sã convivência, que reflitam o respeito, a urbanidade e a cidadania exigíveis no seu relacionamento com todas as pessoas com as quais interagem no exercício das suas funções;
- c) Respeitar cada pessoa, independentemente do seu género, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical, incapacidade ou deficiência, estado civil ou grau académico, entre outras situações ou atributos;
- d) Não usar violência, verbal ou física, ou qualquer forma de assédio;
- e) Abster-se de efetuar declarações depreciativas ou usar linguagem imprópria no relacionamento com colegas, superiores hierárquicos ou cidadãos;
- f) Não usar o correio eletrónico ou as plataformas digitais disponibilizadas pela P.L.M. para o envio de mensagens com conteúdos de natureza ofensiva ou sexual;
- g) Participar à Direção de Recursos Humanos da P.L.M., por escrito, factos que presenciem ou de que tomem conhecimento suscetíveis de configurar assédio no trabalho;
- h) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- i) Respeitar a proibição de acesso, envio, afixação, divulgação ou difusão de materiais ou mensagens com conteúdos de natureza pornográfica ou de carácter sexual, explícito ou não, no local de trabalho.

## **CAPÍTULO III - Procedimentos**

### **❖ QUEIXAS**

Qualquer trabalhador, trabalhadora ou chefia que se considere alvo de assédio no trabalho deve apresentar uma queixa dirigida à Direção de Recursos Humanos da P.L.M., através dos meios disponíveis para o efeito.

Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio na P.L.M., deve participá-las, por escrito, à direção da P.L.M. e prestar a devida colaboração no procedimento disciplinar que venha a ser instaurado e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

As queixas e participações mencionadas nos parágrafos anteriores devem ser detalhadas e circunstanciadas, contendo a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de configurar assédio no trabalho, a hora e local em que estes ocorreram, bem como a identidade da pessoa que é autora da queixa, a identidade da vítima e da pessoa assediante e os meios de prova que possam existir.

Caso se comprove que a queixa ou participação 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.

### **❖ PROCEDIMENTOS**

Sempre que, após a averiguação de factos participados, se verifique que estes indiciam uma situação suscetível de configurar assédio nos termos previstos no presente Código, será instaurado um processo de natureza disciplinar, nos termos previstos na legislação em vigor sobre a matéria.

A instauração de um processo de natureza disciplinar, nos termos previstos no número anterior, não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja eventualmente lugar relativamente a qualquer infração.

Os processos instaurados nos termos do presente Código devem ser conduzidos por trabalhadores ou trabalhadoras da P.L.M., designados pela Direção de Recursos Humanos, de preferência com experiência e conhecimento especializado.

As pessoas queixosas ou participantes de práticas suscetíveis de consubstanciarem situações de assédio devem colaborar no âmbito dos eventuais processos de natureza disciplinar ou de investigação contraordenacional ou criminal.

#### ❖ CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS

É garantido o anonimato a todas as pessoas envolvidas no processo de apuramento dos factos relacionados com queixas por motivo de assédio, bem como a confidencialidade da queixa até à dedução da acusação, atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução desse regulamento europeu na ordem jurídica nacional.

Os trabalhadores, trabalhadoras e chefias da P.L.M. não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas sobre queixas por motivo de assédio, 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.

O autor ou autora de uma queixa sobre práticas de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional.

É assegurada a tramitação célere dos processos instaurados na sequência de denúncia ou participação de factos suscetíveis de configurar a prática de assédio no trabalho, considerando os recursos disponíveis em cada momento.

## **CAPÍTULO IV – Regime Sancionatório e Responsabilidade Civil**

### **❖ REGIME SANCIONATÓRIO**

Os trabalhadores, as trabalhadoras e as chefias envolvidas em comportamentos que configurem práticas de assédio, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estão sujeitos a ações de natureza disciplinar.

A P.L.M. instaura processos de natureza disciplinar, nos termos do Código do Trabalho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no n.º 5, do artigo 29.º, 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.

A reincidência em comportamentos abusivos por parte de qualquer pessoa, bem como qualquer forma de retaliação registada durante o processo instaurado, pode agravar as eventuais sanções que venham a ser determinadas.

A prática de qualquer conduta suscetível de configurar o conceito de assédio, em qualquer das suas modalidades, confere à vítima o direito de ser indemnizada 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.

### **❖ JUSTA CAUSA DE CESSAÇÃO DO VÍNCULO**

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 praticada pela entidade patronal, constitui justa causa de cessação do vínculo laboral por parte do trabalhador.

## **CAPÍTULO V – Disposições Finais**

### **❖ DIVULGAÇÃO**

O presente Código será publicado e divulgado, para o devido conhecimento, encontrando-se disponível para consulta no sítio da internet.

O presente Código é apresentado e explicado às pessoas que iniciem funções na P.L.M..

### **❖ AVALIAÇÃO E REVISÃO DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS**

O presente Código e o seu impacto serão objeto de avaliação anual, tendo em vista a sua melhoria, bem como dos processos instituídos para o seu cumprimento.

### **❖ VIGÊNCIA**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entra em vigor na data de aprovação, alteração ou atualização do documento.

Última atualização: 02/04/2025