



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES

Institui Particular de Solidariedade Social
NIFC: 501457372

F. Fernandes
M. Santos
A. S. S. S.
de S. S.

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





F. J. Fernandes
M. J. Almeida
A. J. Almeida
António J. Almeida

ÍNDICE

PREÂMBULO	3
I- IDENTIFICAR	4
1.1. Definições	4
1.1.1. Definição de assédio no trabalho.....	4
1.1.2. O que é o assédio no local de trabalho?	4
1.2. Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio	5
1.3. Exemplos de actos e comportamentos susceptíveis de serem classificados como assédio no trabalho	5
1.3.1. Assédio moral ou psicológico	5
1.3.2. Assédio sexual	7
1.4. Situações que não devem ser confundidas com assédio	8
1.5. Quem pode ser vítima de assédio?	9
1.6. Quem pode praticar assédio?	9
1.7. Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual	9
1.8. Algumas consequências do assédio	10
II- PREVENIR E COMBATER	11
2.1. O que pode ser feito para evitar situações de assédio?	11
2.2. Procedimentos em caso de alegação de assédio	11
III- GERIR	13
3.1. Abordagem preliminar	13
3.2. Procedimento formal	14
IV- DISPOSIÇÕES FINAIS E ENTRADA EM VIGOR	15



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES
Institui Particular de Solidariedade Social
NIFC: 501457372

F. Gonçalves
M. Almeida
A. Silva
J. F. Soares

PREÂMBULO

As alterações feitas ao Código do Trabalho, com a publicação da Lei n.º 73/ 2017 de 16 de Agosto (e a Declaração de Rectificação n.º 28/2017 de 2 de Outubro), que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, 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, vieram fazer com que as empresas e as Instituições Particulares de Solidariedade Social tomassem consciência da importância da adopção de uma conduta baseada no combate ao assédio no trabalho, uma vez que o Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contra-ordenação muito grave artigo 29.º).

Deste modo, o presente Código de Conduta visa, por um lado, aumentar a consciência e a compreensão de todos os colaboradores (trabalhadores e voluntários) da Fundação *António Gonçalves*, de ora em diante designada abreviadamente por FAG e facultar um quadro orientador de acção que permita identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, a fim de dar cumprimento ao disposto nos artigos 29º, 127º, 331 e 394º todos do Código do Trabalho, o qual constitui um novo dever do empregador: a adopção de um *código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*, sempre que a empresa tiver sete ou mais trabalhadores.

A FAG acredita que o combate ao assédio no trabalho não se trata apenas de um mero cumprimento da lei, mas que a concretização dos seus interesses está intimamente ligada aos mais elevados padrões de conduta ética, onde se inclui a prevenção do assédio no trabalho, como forma de granjear essa conduta.

Este documento de orientação interna segue, de modo muito estreito, as linhas esquemáticas e orientadoras do *Guia Informativo. Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação (CITE, 2013)* e vem expressar o compromisso da FAG relativamente à proibição de qualquer forma de assédio no trabalho, seja moral, psicológico ou sexual por parte dos colaboradores, tendo como objectivo prevenir comportamentos desviantes daquela que é a conduta que a FAG defende, bem como reforçar os padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito entre todos os colaboradores, evitando abusos entre os mesmos.



F. Gonçalves
M. Gonçalves
P. Gonçalves
C. Gonçalves

I- IDENTIFICAR

1.1. Definições

1.1.1. Definição de assédio no trabalho

Nos termos do disposto no nº 2 do Artigo 29.º do Código do Trabalho *“entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo 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.*

1.1.2. O que é o assédio no local de trabalho?

- **Assédio moral ou psicológico:** consiste num comportamento persistente, ofensivo, abusivo, intimidatório, malicioso ou insultuoso, abuso de poder ou sanções injustas, que fazem com que o agredido se sinta preocupado, ameaçado, humilhado ou vulnerável, minando a sua auto-confiança e provocando-lhe *stress*. Este comportamento concretiza-se em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em actos mais subtis, 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.
- **Assédio sexual:** quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestirem carácter sexual (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, etc.).



F. António Gonçalves
M. António
A. António
L. António

1.2. Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio

- É um **processo, não é um fenómeno ou um facto isolado**, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um acto isolado, mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objectivo **atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física**, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- É um **aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima** ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
- Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um **comportamento sistemático**.

1.3. Exemplos de actos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho

1.3.1. Assédio moral ou psicológico

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES

Institui Particular de Solidariedade Social

NIFC: 501457372

*João Pedro
Mendes
J. P. Mendes*

- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a (falta de ocupação efectiva);
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Ocultar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou privadas, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos (incluindo *ciberbullying*) ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES

Institui Particular de Solidariedade Social
NIFC: 501457372

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'F. Gonçalves', 'M. Gonçalves', and 'A. Gonçalves'.

- Transferir o/a trabalhador/a de sector/departamentos/valências com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Comentar sistematicamente situações objetivas de *stress*, de forma a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.
- Exibir ou circular imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

1.3.2. Assédio sexual

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, *sms's* ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou excessivo, ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho,



Lygia Coelho
Murphy
A. J.
Luís

estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e directa ou insinuada.

1.4. Situações que não devem ser confundidas com assédio

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no **local de trabalho** constituem assédio.

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma actuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infracção que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

Por exemplo, não constitui assédio moral:

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.



F. Gonçalves
M. Gonçalves
António

- Mudança relacionada o trabalho (exemplo: mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- Um único comentário ou acção, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva.

Por exemplo, não constitui assédio sexual:

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

1.5. Quem pode ser vítima de assédio? Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

1.6. Quem pode praticar assédio?

- Qualquer pessoa, mulher ou homem, que tenha acesso ao local de trabalho;
- Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;
- Colegas de trabalho;
- Prestadores/as de serviços;
- Fornecedores/as;
- Utentes.

1.7. Circunstâncias que podem potenciar situações de assédio moral ou sexual

Alguns factores que podem aumentar a probabilidade de verificação de situações de assédio no trabalho:



F. Ferreira
M. M. M.
A. A.
L. L.

- Cultura organizacional que não sanciona os comportamentos intimidativos;
- Transformações súbitas ao nível da organização;
- Insegurança no emprego;
- Relações insatisfatórias entre o pessoal e entre o pessoal e os superiores hierárquicos;
- Exigências de trabalho excessivas;
- Conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- Comportamentos discriminatórios e intolerância;
- Problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

1.8. Algumas consequências do assédio

- Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre a entidade empregadora, com reflexos de natureza financeira sobre o serviço nacional de saúde e sistema de segurança social.
- As vítimas veem normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afectados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença (as vítimas auferem remuneração inferior estando de baixa ou perdem mesmo o emprego).
- Nalguns casos, as pessoas deixam de ser capazes de se comportar normalmente, quer no trabalho, quer na sua vida quotidiana.
- O assédio pode provocar *stress* pós-traumático, perda de auto-estima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio.
- Do lado da entidade empregadora poderá assistir-se ao aumento inusitado dos custos resultantes do aumento do absentismo, da redução abrupta de produtividade e de maiores taxas de rotatividade de pessoal.



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES

Institui Particular de Solidariedade Social

NIFC: 501457372

F. J. Gonçalves
M. Almeida
2018
2018

- Para o sistema de segurança social significa o aumento de “baixas” psiquiátricas, pagas pelo orçamento da segurança social.

II- PREVENIR E COMBATER

2.1. O que pode ser feito para evitar situações de assédio?

Em primeiro lugar, a FAG compromete-se a proceder a uma avaliação de riscos, a fim de identificar possíveis riscos psicossociais, que pode ser feito pelos serviços de segurança e saúde no trabalho internos e externos.

O objectivo é conhecer a realidade por forma a poderem ser adoptadas as medidas adequadas, que poderão incluir a definição de uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, bem como a reformulação do ambiente de trabalho e, ainda, a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo: criação de polos de aconselhamento, linhas verdes e definição formal de procedimentos de denúncia).

2.2. Procedimentos em caso de alegação de assédio

Entre os factores que podem potenciar o êxito da luta contra o assédio no trabalho e com os quais a FAG se compromete, podem destacar-se:

- O interesse de todas as partes em agir com discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- A investigação e o tratamento das queixas com o máximo segredo e celeridade;



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES

Institui Particular de Solidariedade Social
NIFC: 501457372

F. Ferreira
M. Martins
A.
L. de S.

- O empenhamento conjunto da FAG, enquanto entidade empregadora, e de todos os colaboradores da Fundação, na criação de um ambiente de trabalho sem violência;
- A produção conjunta, com os representantes dos trabalhadores, caso existam, de documentos em que se refira expressamente que são proibidos e não serão tolerados quaisquer actos de assédio no local de trabalho;
- A distribuição regular de informação sobre a política de prevenção de assédio no local de trabalho, a todo o pessoal de todas as categorias profissionais;
- A promoção de acções de formação sobre prevenção de assédio no trabalho a todo o pessoal, incluindo as chefias;
- A proibição no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, *posters* ou quaisquer materiais com conteúdos de natureza sexual;
- O estabelecimento de regras proibitivas de acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio electrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual;
- A divulgação de informação sobre o que é o assédio, quais as suas consequências e quais as sanções que pode implicar;
- A indicação do local e do modo como as eventuais vítimas de assédio podem obter ajuda;
- A audição, de modo imparcial, de todas as partes envolvidas, com vista a um tratamento equitativo;
- O compromisso de garantir a inexistência de represálias sobre os/as queixosos/as e testemunhas, sem prejuízo para as limitações previstas no art. 29º, nº 6, in fine do Cód de Trabalho.
- A criação de procedimentos formais de queixa sobre eventuais situações de assédio;
- A fundamentação das queixas com base em informações detalhadas;
- O fornecimento de informações sobre os serviços de aconselhamento e de apoio;



F. J. Gonçalves
M. Almeida
J. Almeida

- O envolvimento dos serviços internos e externos de segurança e saúde no trabalho com o objectivo de prevenir e combater situações de assédio no trabalho;
- A garantia de confidencialidade.

Sem prejuízo para a responsabilidade civil e criminal que couber ao caso, os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

III- GERIR

Elenca-se, neste capítulo, a metodologia geral de gestão dos casos de assédio (abordagem preliminar e procedimento formal), e sua consequente aplicação na gestão interna da FAG em situações similares.

3.1. Abordagem preliminar

Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todo o formalismo inerente ao procedimento disciplinar.

Não raras as vezes, as pessoas ignoram que o seu comportamento não é adequado, benvindo ou rejeitável, e uma abordagem directa, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido, bem como à cessação do comportamento. Nestes casos, os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio do seu superior hierárquico directo, ou de outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, de outro colaborador da FAG.

Na sequência dessa abordagem, a FAG obriga-se a desenvolver medidas preventivas apropriadas para eliminar comportamentos e evitar danos.

A FAG, enquanto entidade empregadora, responsável pelo bem-estar dos trabalhadores, decide as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afectada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.



F. J. Gonçalves
M. M. M. M.
A. J. J.
J. J. J.

3.2. Procedimento formal

Em caso de alegação de assédio é aberto um procedimento disciplinar, designado um instrutor, sempre que possível com formação jurídica, que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá à seguinte tramitação:

- i)-O/a trabalhador/a deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa (de forma o mais detalhada possível, composta por uma descrição precisa dos factos constitutivos do trabalhador de violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima,) dirigindo-se, pelo meio mais expedito, ao Conselho de Administração ou à Comissão de Ética que venha a ser criada para o efeito;
- ii)-O Conselho de Administração/ Comissão de Ética da FAG realiza, por intermédio de instrutor designado, a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
- iii) O procedimento interno é sigiloso e deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos;
- iv) O Instrutor elabora um relatório com conclusões (incluindo os factos e seu enquadramento jurídico e indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes) e remete para parecer à Comissão de Ética, caso exista, sendo da competência do Conselho de Administração a tomada de decisão final;
- v)A Comissão de Ética da FAG, com o acordo do Conselho de Administração, deve recomendar a adopção de medidas de carácter preventivo;
- vi) O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos actos de que o/a trabalhador/a foi submetido;
- Vii) Constitui infração disciplinar grave suscetível de integrar justa causa para despedimento, a prática de assédio por qualquer trabalhador/a,



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES

Institui Particular de Solidariedade Social
NIFC: 501457372

F. Gonçalves
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

independentemente das funções que desempenha, podendo ainda justificar justa causa para cessação de contrato por parte do trabalhador vítima, caso a prática de assédio seja imputada à entidade empregadora.

Os trabalhadores da FAG, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados à FAG, nomeadamente que prossegue o bem público eclesial na área social e de solidariedade social de acordo com as normas da igreja católica, tendo por fim a promoção da caridade cristã, da cultura, educação e a integração comunitária social, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

A FAG incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

Estando a FAG impedida de praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, incumbe-lhe ainda provar que a diferença de tratamento em relação a trabalhador/a não assenta em qualquer factor de discriminação.

Sem prejuízo para os procedimentos internos adotados pela FAG, a vítima pode apresentar queixa na CITE, ACT ou na entidade competente para recepção da queixa, consoante a natureza do comportamento em causa.

IV- DISPOSIÇÕES FINAIS E ENTRADA EM VIGOR

- 1-Os casos omissos deste Código são resolvidos pela Comissão de Ética, caso exista ou pelo Conselho de Administração.
- 2- O presente Código revoga toda e qualquer diretiva que o contrarie e entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Administração, devendo ser



FUNDAÇÃO ANTÓNIO GONÇALVES

Institui Particular de Solidariedade Social
NIFC: 501457372

Francisco Coelho
Leonor Soares

afixado em local publico e de acesso ao publico na sede, em cada uma das respostas sociais ou núcleos de funcionamento e publicado no sítio institucional.

Contactos úteis:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Américo Durão, 12A - 1º e 2º piso
1900-064 LISBOA

215 954 000

geral@cite.pt

<https://assedio.cite.gov.pt/queixa-por-assedio/>

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Tel. 300 069 300

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

TERMO DE APROVAÇÃO : O presente Código é composto por 16 páginas e 4 capítulos, foi aprovado pelo Conselho de Administração reunido em sessão ordinária no dia 15 de dezembro de 2021 .

Assinam:

Francisco José Soares Coelho ; presidente
João Paulo Soares Gonçalves ; secretário
José António Barros Cordeiro ; tesoureiro
[Assinatura] ; vogal
Leonor Soares Gonçalves ; vogal