



Exmo. Sr.  
Presidente da Câmara Municipal da Nazaré  
Manuel António Águeda Sequeira  
Av. Vieira Guimarães, n. 54.  
2450-112 Nazaré

Sua referência

Sua comunicação de

Nossa referência  
15/CG/2024

Data  
03/06/2024

**ASSUNTO:** Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Para conhecimento de V.Exa., vimos remeter o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da empresa municipal Nazaré Qualifica, aprovado pelo Conselho de Gerência em reunião de 29/05/2024.

Com os melhores cumprimentos.

O Vogal do Conselho de Gerência

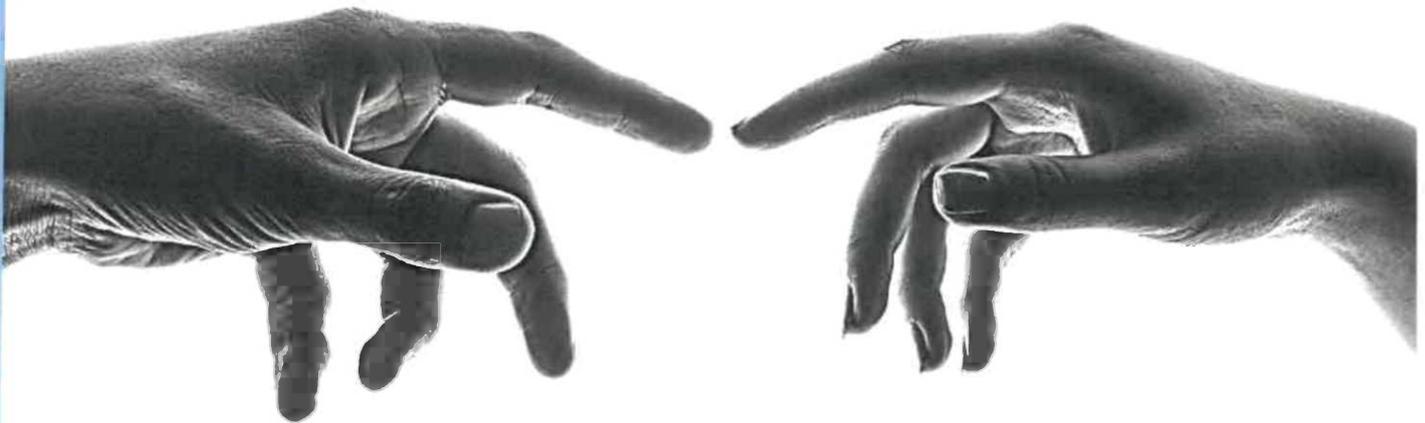
---

João Paulo Quinzico da Graça, Dr.

# Código de Boa Conduta

para a

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho  
(alínea k), do N.º1 do artigo 127.º do Código do Trabalho)



## Código de Boa Conduta – Prevenção e Combate da Prática de Assédio

A Nazaré Qualifica, E.M., Unipessoal, Lda, vem através da aprovação e afixação do presente código cumprir com os termos do artigo da alínea k), n.º1, do artigo 127º do Código do Trabalho. O presente Código visa, não só assegurar o cumprimento da Lei, mas sobretudo ser um instrumento de apoio a todos/as os/as colaboradores/as, dado que no mesmo se transmitem informações que visam a proteção de cada um.

Esperamos que o conhecimento e leitura do mesmo sirva para o estabelecimento de relações de trabalho mais construtivas e saudáveis para todos.

Antes de mais, o Conselho de Gerência, repudia veementemente qualquer ato de assédio seja de carácter moral ou sexual e punirá nos termos da lei os agressores.

### **1 - Definição de Assédio no local de Trabalho**

O Código do Trabalho define o Assédio como *“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 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”*.

O assédio pode ter um carácter moral quando consiste por exemplo em ataques verbais com conteúdo ofensivo, ou, carácter sexual quando os comportamento indesejados tiverem teor sexual, nomeadamente convites com o referido teor, envio de mensagens com esse conteúdo, etc..

Exemplos de comportamentos que não constituem Assédio no local de Trabalho	
Assédio Moral	Assédio Sexual
Conflito laboral pontual;	A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);	Os elogios ocasionais

(Fonte: Guia Informativo - Prevenção e Combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da autoria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.)

Exemplos de comportamentos tipificados como Assédio no local de Trabalho	
Assédio Moral	Assédio Sexual
Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;	Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;	Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;	Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
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;	Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;	Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

(Fonte: Guia Informativo - Prevenção e Combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, da autoria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.)

O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa (homem ou mulher) com a qual os/as colaboradores/as contactem interna ou externamente à empresa – superiores hierárquicos, subordinados, colegas de trabalho, clientes, fornecedores, etc..

## **2 - Determinações da Gerência/Administração sobre esta matéria**

O Conselho de Gerência, proíbe e não tolerará qualquer comportamento intimidatório e abusivo, pelo que incita a que todos/as estejam despertos/as para qualquer situação desta natureza que se passe direta ou indiretamente com cada pessoa.

Neste sentido, esclarece o seguinte:

- É proibido qualquer comportamento discriminatório (independentemente na natureza da discriminação) que seja feito dentro da empresa, ou através da utilização de qualquer meio de comunicação interno ou externo.
- É essencial a colaboração de todos/as no sentido de detetar, denunciar e combater este tipo de conduta.
- Os envolvidos em cada situação, nomeadamente, o denunciante ou vítima, serão protegidos e toda a situação será revestida de confidencialidade.

### **3 – Procedimentos a adotar em caso de assédio**

Qualquer vítima de assédio deverá informar o Conselho de Gerência, para que a empresa possa tomar as medidas necessárias para a sua proteção.

O Conselho de Gerência, avaliará cada situação nos termos da lei, considerando para esse efeito nomeadamente a “Lista de Verificação: Assédio nos locais de trabalho” disponibilizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho e sujeitará a processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa o/a trabalhador/a, cujo comportamento culposos seja provado.

Relativamente a entidades externas como sejam clientes, fornecedores, prestadores de serviços, entre outros, a empresa reagirá de imediato solicitando o afastamento e proibindo a sua entrada nas instalações e o contacto com a equipa.

Nazaré, 29 de maio de 2024

O Conselho de Gerência

---

---

## LISTA DE VERIFICAÇÃO: ASSÉDIO NOS LOCAIS DE TRABALHO

### Informação geral

Empresa:

NIPC:

Sede:

Telefone:

Estabelecimento:

Telemóvel:

Email:

Fax:

Setor de atividade (CAE):

### Informação sobre o local de trabalho

Morada:

N.º total de trabalhadores:

Homens:

Mulheres:

N.º de trabalhadores até 25 anos:

entre 26 e 45 anos

entre 46 e 55 anos

N.º de trabalhadores com 56 ou mais anos

N.º de trabalhadores com Vínculo contratual: Ocasional:

Efetivo:

Termo:

### Listagem exemplificativa de comportamentos de assédio moral \*

#### 1. Ambiente de Trabalho

É vedado ao trabalhador o acesso a informação que afeta o seu desempenho profissional?

Sim

Não

Não Aplicável




O trabalhador é humilhado ou ridicularizado relativamente ao seu trabalho?




Gritam com o trabalhador ou dirigem-lhe comportamentos coléricos e de raiva?




O trabalhador é pressionado no sentido de não exercer direitos que detém e que estão consagrados por lei (por ex: baixa por motivos de saúde ou gozo de férias)?




É sugerido ao trabalhador, direta ou indiretamente, que deve deixar o seu emprego (pedir demissão)?




São enviados reiteradamente ao trabalhador desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de internet, indesejados e de teor sexual?




É repetido sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual do trabalhador




O trabalhador recebe habitualmente telefonemas, cartas, sms ou e-mails indesejados de carácter sexual?




É promovido o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocadas abordagens físicas desnecessárias ao trabalhador?




São enviados convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado?




São apresentados convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada?




Observações/Especificações:

\* APCAM-Associação Portuguesa Contra o Assédio Moral no Local de Trabalho, Assédio Moral *online*  
Guia informativo-Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater, CITE



#### 4. Relacionamentos interpessoais

	Sim	Não	Não Aplicável
O trabalhador é alvo de comentários sarcásticos e trocistas de forma excessiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é alvo de alegações falsas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é alvo de tratamento depreciativo relativamente à sua classe social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São dirigidos comentários insultuosos ou ofensivos relativamente à sua língua nativa, raça ou origem étnica, ao trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São dirigidos comentários e/ou comportamentos insultuosos à sua religião ou convicções políticas, ao trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O trabalhador é socialmente ignorado pelos seus colegas, excluído das atividades do seu grupo de trabalho ou enviado para a "prateleira"?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É alvo de comentários ofensivos, relativamente à sua vida privada, hábitos ou origem social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É alvo de comportamentos intimidativos, tais como invasão do espaço pessoal, empurram-no "sem querer" ou bloqueiam-lhe o caminho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gritam com o trabalhador ou é alvo de comportamentos coléricos e de raiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São espalhados rumores e mexericos sobre o trabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É excluído de eventos sociais da sua organização?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Observações/Especificações:**

**Local e data:**

**Assinatura:**