

**Código de Boa Conduta  
para a Prevenção e o Combate de  
Práticas de Assédio Laboral**

**Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**



## I – PRÊMBULO

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto foi efetuado um reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, alterando o Código do Trabalho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o Código de Processo do Trabalho.

As principais alterações introduzidas por esta Lei são as seguintes:

- a) No quadro dos deveres gerais do empregador: o dever de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores, bem como uma obrigação expressa de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, sendo que o incumprimento destas incumbências legais constitui contraordenação grave.
- b) No âmbito das doenças profissionais: passa a recair sobre o empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, assumindo a Segurança Social o pagamento da reparação desses danos, sub-rogando-se na posição do trabalhador.
- c) Em matéria disciplinar: o empregador está impedido de sancionar disciplinarmente o denunciante e as testemunhas por si indicadas, salvo se demonstrar uma atuação dolosa no âmbito do processo judicial ou contraordenacional pelo assédio; neste sentido, presume-se como abusivo o despedimento ou sanção disciplinar até 1 ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
- d) Em matéria de responsabilidade civil e contraordenacional: reforça e clarifica o disposto relativamente aos direitos da vítima de assédio, conferindo-lhe expressamente um direito indemnizatório em termos semelhantes à lesão por acto discriminatório; a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal em que possa incorrer o agente.
- e) Relativamente à vigência do contrato de trabalho: a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral praticada pelo empregador ou seu representante passa a constituir expressamente justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, enquanto ofensa à sua integridade física, moral, liberdade, honra ou dignidade.

- f) Em caso de cessação do contrato de trabalho por acordo: o documento que constitui esse acordo deve mencionar expressamente, além da data da celebração do acordo e início da produção dos seus efeitos, o prazo legal para o trabalhador fazer cessar esse mesmo acordo (7 dias após a sua celebração).

Em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho foi elaborado e é aprovado o seguinte código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho:

### Artigo 1.º

#### **Âmbito**

O presente Código de Boa Conduta aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores, colaboradores e outras pessoas, adiante designados por Colaboradores, que participem nas atividades do Teatro Nacional D. Maria II, E.P.E., doravante designado por TNDMII, E.P.E.

### Artigo 2.º

#### **Princípios gerais de conduta**

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores ao serviço do TNDMII, E.P.E. devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Os Colaboradores, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados ao TNDMII, E.P.E., adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.

### Artigo 3.º

#### **Assédio**

Entende-se por assédio no local de trabalho o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional e que o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Artigo 4.º

**Tipos de assédio**

1. O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos 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.
2. O assédio é 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.).
3. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e repetição.

Artigo 5.º

**Exemplos de assédio moral**

Constituem exemplos de assédio moral:

- a) Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- b) Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- d) Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- g) Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- j) Negar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento das entidades empregadoras, públicas ou

# D.M II

privadas, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;

- k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- p) Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- q) Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- r) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- s) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- t) Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- u) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

## Artigo 6.º

### Exemplos de assédio sexual

Constituem exemplos de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens de texto ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo, ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

# D.M II

- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) 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.

## Artigo 7.º

### **Proibição de assédio no trabalho**

O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave (artigo 29.º). Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer Colaborador, independentemente das funções que desempenha.

## Artigo 8.º

### **Procedimento em caso de alegação de assédio**

1. Em caso de eventual situação de assédio, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- a) O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- b) A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- c) A investigação e tratamento das queixas com o máximo de segredo e celeridade;
- d) A audição e tratamento equitativo de todas as partes; A sustentação das queixas em informações credíveis e detalhadas;
- e) A adoção de medidas céleres e efetivas contra o(s) autor(es) de práticas provadas de assédio, incluindo todas as sanções disciplinares legalmente previstas; O sancionamento do(s) autor(es) de falsas acusações, incluindo todas as sanções disciplinares legalmente previstas;

2. Em caso de eventual situação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

Artigo 9.º

**Abordagem informal**

1. Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se percorrer todo o formalismo inerente ao procedimento disciplinar, designadamente quando os autores manifestamente não percecionem o seu comportamento como inadequado ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, possa conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação imediata e definitiva do comportamento.
2. Nos casos previstos no número anterior os intervenientes, se assim o entenderem, podem enveredar por esta abordagem, comunicando e solicitando o apoio da sua chefia direta, ou outro elemento da sua estrutura hierárquica ou, ainda, outro colaborador da organização.
3. Na sequência dessa abordagem, o TNDMII, E.P.E. deve desenvolver medidas preventivas apropriadas para:
  - a) Prevenir e eliminar comportamentos,
  - b) Evitar danos.
4. O TNDMII, E.P.E., como entidade responsável pelo bem-estar dos trabalhadores, decide as medidas que toma (ou não) e informa a pessoa afetada por essas medidas no prazo de 10 dias úteis.

Artigo 10.º

**Procedimento formal**

Em caso de alegação de assédio é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código do Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- a) 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 fatos constitutivos de violência ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e o pedido ao empregador para tomar as medidas apropriadas para pôr fim aos comportamentos, através de e-mail ou de contacto pessoal, cabendo ao TNDMII, E.P.E., receber todas as queixas de assédio no trabalho;

# D.M II

- b) O TNDMII, E.P.E. realiza a investigação das queixas que receber, tendo ao seu dispor os meios necessários, acesso às informações e documentação que possam estar relacionados com o caso, sendo que todos os recursos humanos estão obrigados a cooperar;
- c) O procedimento interno deve ser circunscrito ao conhecimento dos envolvidos e adequado à gravidade dos factos alegados;
- d) É elaborado um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando, se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo ao Conselho de Administração, a tomada da decisão final;
- e) O Conselho de Administração decide e em tempo útil promove a execução da decisão.

## Artigo 11.º

### **Direitos dos trabalhadores vítimas de assédio**

Os Colaboradores vítimas de assédio têm direito a:

- a) Receber uma indemnização por todos os prejuízos causados;
- b) Apresentar uma queixa-crime;
- c) Não ser sancionado disciplinarmente por denunciar o assédio de que é vítima, salvo se agir com a intenção de prejudicar a entidade empregadora;
- d) Reparação dos danos emergentes de doenças profissionais da prática de assédio.

## Artigo 12.º

### **Deveres do TNDMII, E.P.E.**

O TNDMII, E.P.E. deve adotar as seguintes medidas:

- a) Abster-se da prática de qualquer comportamento que prejudique os Colaboradores na sua integridade física e moral;
- b) Instaurar procedimento disciplinar sempre que chegue ao seu conhecimento um caso de assédio;
- c) Proteger e defender o trabalhador na eventualidade deste ser vítima de assédio;
- d) Prestar a colaboração necessária, caso exista qualquer comportamento de assédio, numa eventual denúncia à Autoridade para as Condições de Trabalho;
- e) Adotar um Código de Boa Conduta e a dá-lo a conhecer a todos os seus Colaboradores.




## Artigo 13.º

### Disposições finais

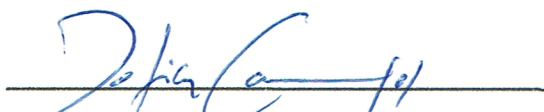
1. O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração do TNDMII, E.P.E.
2. O presente Código de Boa Conduta será divulgado junto de todos os Colaboradores.
3. O presente Código de Boa Conduta será publicitado no “site” do TNDMII, E.P.E.

Lisboa, 23 de abril de 2018.

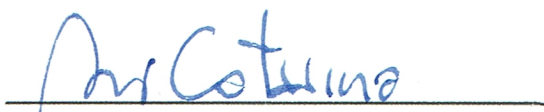
### O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Cláudia Belchior – Presidente do C.A.



Sofia Campos – Vogal do C.A.



Rui Catarino – Vogal do C.A.

---

**Instituições que podem ajudar na prevenção  
e combate de situações de assédio**

Comissão para a Igualdade no Trabalho  
e no Emprego (CITE)

Rua Viriato, nº7, 1º-3º 1050-233 Lisboa

Tel. +351 217 803 700

Linha Verde 800 204 684

geral@cite.gov.pt

www.cite.gov.pt

Autoridade para as Condições  
do Trabalho (ACT)

www.act.gov.pt

Tribunais

www.citius.mj.pt