



ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO  
DE CINFÃES – ADACC

MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE  
TRABALHO

---

# **MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

Resposta Social: Serviço de apoio Domiciliário/ Centro  
de Dia



# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

---

## Índice

### Índice

ENQUADRAMENTO .....	3
TIPOS DE ASSÉDIO .....	3
EXEMPLO DE ATOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO .....	4
QUEM PODE SER VÍTIMA DE ASSÉDIO? .....	4
QUEM PODE PRATICAR ASSÉDIO?.....	5
COMO IDENTIFICAR UMA POTENCIAL SITUAÇÃO DE ASSÉDIO? .....	5
PROCEDIMENTOS A ADOTAR PELA VÍTIMAS DE ASSÉDIO:.....	6
PROCEDIMENTO EM CASO DE ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO .....	7
Entidades a recorrer: .....	9



# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE  
TRABALHO

---

## ENQUADRAMENTO

---

### **Assédio: o que é?**

É um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante humilhante ou desestabilizador.

O Manual de Gestão do Código de Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, visa aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos da Associação Para o Desenvolvimento do alto Concelho de Cinfães – ADACC, e ao mesmo tempo, facultar um quadro orientador de ação que permita identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho e também dar resposta à alínea k) do artigo 127.º do Código de Trabalho.

### TIPOS DE ASSÉDIO

De acordo com o artigo 29.º do Código de Trabalho:

*“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 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.*

*Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.”*



# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

## MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

---

**Assédio Moral:** toda e qualquer conduta abusiva e repetitiva, manifestada sobretudo por comportamentos, palavra, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

**Assédio Sexual:** consiste em comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestidos de caráter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para a obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

### EXEMPLO DE ATOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador (a) demora na casa de banho;
- Repetir sistematicamente observação 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 ou e-mails indesejados, de caráter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias.

### QUEM PODE SER VÍTIMA DE ASSÉDIO?

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítimas de assédio moral ou sexual.



# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

---

## QUEM PODE PRATICAR ASSÉDIO?

Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho.

## COMO IDENTIFICAR UMA POTENCIAL SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?

O assédio constitui uma expressão de comportamentos inaceitáveis por parte de um ou mais indivíduos e podem assumir diversas formas, algumas das quais mais facilmente identificáveis do que outras.

O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ ou humilhados em circunstâncias relacionais com o trabalho.

O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de um quadro dirigente ou trabalhador, afetando a sua saúde e/ ou criando um ambiente de trabalho hostil.

O assédio no local de trabalho **inclui**, mas não está limitado aos seguintes vetores:

- Comportamento que seja degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embaraçoso ou humilhante;
- Segmentar um indivíduo com tratamento diferenciado de uma natureza irritante;
- Impedimento do desempenho/ sabotagem do trabalho;
- Espalhar rumores, incluindo blogs negativos, ou cyberbullying;
- Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;



# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

## MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

---

- Exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso que são conhecidos ou que devem ser reconhecidos como ofensivos.

Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem pretende impedir que os empregadores disciplinem ou procedam à gestão dos seus trabalhadores.

Assim, o assédio no local de trabalho **não inclui**, nomeadamente:

- ❖ Gestão de desempenho;
- ❖ Pressão decorrente do exercício de funções;
- ❖ Exercício de autoridade e do poder disciplinar;
- ❖ Requisitos ou decisões operacionais;
- ❖ Um desentendimento ou mal-entendido;
- ❖ Mudança relacionada ao trabalho (mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
- ❖ Um único comentário ou ação, a menos que tenha efeitos graves, prejudiciais e duradouros;
- ❖ Rudeza, a menos que seja extrema e repetitiva;
- ❖ Elogios ocasionais.

### PROCEDIMENTOS A ADOTAR PELA VÍTIMAS DE ASSÉDIO:

- Comunicar à diretora Técnica, Encarregado Geral e/ ou Direção da Associação Para o Desenvolvimento do Alto Concelho de Cinfães – ADACC de quaisquer factos de que tenha sido vítima;
- A denúncia deve ser feita por escrito, através para esse efeito do impresso disponibilizada pela Instituição (IMP. RH. 13 – Registo de Ocorrências);
- Registo de todas as agressões, humilhações ou outros comportamentos, com discriminação do dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor, testemunhas presentes, conteúdo da conversa ou atos que foram praticados sobre a vítima.



# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE  
TRABALHO

---

## PROCEDIMENTO EM CASO DE ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO

Em caso de eventual situação de assédio, que não se tolera, o procedimento a desenvolver internamente baseia-se nos seguintes princípios:

- ✓ O interesse de todas as partes em agir com a descrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- ✓ A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- ✓ As queixas devem ser investigadas e trabalhadas com celeridade;
- ✓ Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- ✓ As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- ✓ Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas conta o (s) que o tenha (m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e
- ✓ Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares.

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

- **ABORDAGEM PRELIMINAR**



# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

## MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

---

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

Por vezes, as pessoas não sabem que o seu comportamento não é adequado, bem-vindo ou rejeitável, e uma abordagem direta, frontal e imediata, que também inclua os intervenientes, pode conduzir a um entendimento sobre o ocorrido e quanto à cessação de comportamento.

Nestes casos, 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.

### • PROCEDIMENTO FORMAL

Em caso de alegação de assédio, o que representa a apresentação, por escrito, de todo o circunstancialismo de que se tenha conhecimento e que envolva a situação, é aberto um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras constantes no Código de Trabalho, obedecerá ao seguinte:

- ⚡ O trabalhador deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, junta da Diretora Técnica, seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo à Diretora Técnica receber todas as queixas de assédio no trabalho;
- ⚡ A Diretora Técnica realiza a investigação das queixas que receber, tendo que ter 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;
- ⚡ A Diretora Técnica elabora um relatório com conclusões, que inclui os factos e seu enquadramento jurídico, indicando se possível, circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propondo à Direção a tomada de decisão final;
- ⚡ A Diretora Técnica, com o acordo da Direção, pode recomendar ao agressor adoção de medidas de carácter preventivo.





# ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO CONCELHO DE CINFÃES – ADACC

MANUAL DE GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE  
TRABALHO

---

## **Entidades a recorrer:**

### **CITE**

Linha Verde 800 204 684

### **ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho**

Linha de Apoio 300 069 300

Morada: Rua de Almacave 9, 5100-074 Lamego

Telefone: 254 609 400

### **Tribunais:**

(Consulte um advogado)

### **CGTP**

+ 351 213 236 500

### **UGT**

+ 351 213 931 200

