



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA  
PARA  
PREVENÇÃO E COMBATE AO  
ASSÉDIO NO TRABALHO**

Data: 2024/02/06  
Pág.: 1 / 4

Elaborado: Luís Costa

Validado/Aprovado: Guilherme Teixeira

## 1. EMQUADRAMENTO

O presente Código de Boa Conduta tem como objetivo prevenir e combater a prática de assédio no trabalho, nos termos da Lei n.º 73/2017, 16 de agosto, no sentido de garantir a integridade moral dos/as trabalhadores/as e outros/as colaboradores/as e assegurar o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/uma.

A Onrope compromete-se a defender os valores da não discriminação, do combate ao assédio no trabalho, a salvaguarda da integridade moral e o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual

## 2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Boa Conduta aplica-se a todos os que participem em algum tipo de atividade da Onrope, incluindo os membros de órgãos sociais, trabalhadores, estagiários, prestadores de serviços e clientes, no âmbito da atividade que desenvolvam e por causa da Onrope, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho

## 3. PRINCÍPIOS GERAIS

- 1) No exercício das suas atividades, funções e competências, a Onrope e os seus trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
- 2) Os/As trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços da Onrope não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos e às demais ou a terceiros nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
- 3) Todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços da Onrope, devem na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, devem fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa.
- 4) Todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes e prestadores de serviços da Onrope devem agir com cortesia e bom senso na resolução de todas as situações que se apresentem em contexto profissional.
- 5) A Onrope assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho, em qualquer das suas formas.

## 4. DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO

- 1) De acordo com o artigo 29º do Código do Trabalho, considera-se assédio todo “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”.
- 2) O assédio moral consiste em ataques verbais ou físicos, de conteúdo ofensivo ou humilhante, podendo abranger violência física ou psicológica, visando diminuir autoestima da vítima ou, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
- 3) O assédio sexual consiste nos referidos comportamentos indesejados, de natureza verbal ou física, quando estes se revestem de carácter sexual (pode incluir convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contato físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, etc.).
- 4) São expressamente proibidos comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho.



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA  
PARA  
PREVENÇÃO E COMBATE AO  
ASSÉDIO NO TRABALHO**

Data: 2024/02/06  
Pág.: 2 / 4

- 5) São expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinado;
  - b) Fazer ameaças de despedimentos recorrentes;
  - c) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
  - d) Promover o isolamento social;
  - e) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
  - f) Transferir o/a trabalhador/a de departamento ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
  - g) Criar sistematicamente situações de stress, que provoquem no destinatário o seu descontrolo;
  - h) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
  - i) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
  - j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
  - k) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
  - l) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
  - m) Apropriar-se sistematicamente de ideias, projetos ou trabalhos de colegas ou subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
  - n) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento da Onrope, sendo o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
  - o) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
  - p) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
  - q) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
  - r) Insinuar sistematicamente que o/a colega de trabalho ou subordinado/a tem problemas mentais ou familiares;
  - s) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo, referentes à raça ou etnia, sexo, idade, deficiência ou incapacidade física ou psíquica, orientação sexual, opiniões políticas, ideologias, religião ou crença, de outros colegas ou subordinados.
- 6) São expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
  - b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails com conteúdo de cariz sexual;
  - c) Enviar reiteradamente imagens, fotografias ou vídeos indesejados e com conteúdo de cariz sexual;
  - d) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
  - e) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego,
  - f) melhoria das condições de trabalho ou estabilidade no emprego, de forma expressa e direta ou meramente insinuada;
  - g) Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou provocar abordagens físicas desnecessárias.
- 7) Constituem elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:
- a) A ocorrência reiterada de um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas;
  - b) Os comportamentos que visem atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, diminuindo a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
  - c) O aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, da sua posição profissional hierarquicamente inferior, da precaridade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.
- 8) Não devem ser confundidas com assédio as seguintes situações:
- a) O conflito laboral pontual;
  - b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
  - c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (que podem constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo);
  - d) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar (v.g. poder de direção, emissão de ordens, avaliação de desempenho, instauração de processo disciplinar);
  - e) A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade.



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA  
PARA  
PREVENÇÃO E COMBATE AO  
ASSÉDIO NO TRABALHO**

Data: 2024/02/06  
Pág.: 3 / 4

## 5. MEDIDAS DE PREVENÇÃO

- 1) Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- 2) Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;
- 3) Divulgar informação sobre comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam;
- 4) Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (canal de denúncia), consagrando o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como garantindo a confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos;
- 5) Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- 6) Sancionar disciplinarmente o(s) autor(es) da prática de assédio no trabalho.

## 6. DENÚNCIA

- 1) Qualquer pessoa abrangida por este Código de Boa Conduta, que se considere alvo de assédio no trabalho dentro da Onrope, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Responsável dos Recursos Humanos ou Direção caso não haja outro superior direto.
- 2) Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
- 3) As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da Onrope devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Onrope, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.
- 4) Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a Onrope promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

## 7. REGIME DE PROTEÇÃO À VÍTIMA, AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS

- 1) As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Onrope em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
- 2) As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
- 3) A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA  
PARA  
PREVENÇÃO E COMBATE AO  
ASSÉDIO NO TRABALHO**

Data: 2024/02/06  
Pág.: 4 / 4

- 4) A par dos procedimentos internos previstos no presente Código de Boa Conduta, a Inspeção-Geral de Finanças e Autoridade para as Condições de Trabalho, disponibilizam os endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado.

## 8. FORMA, CONTEÚDO E MEIOS DE EFETUAR A DENÚNCIA

- 1) A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2) A Onrope disponibiliza um canal de denúncia disponibilizado em [www.onrope.pt](http://www.onrope.pt).
- 3) A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

## 9. INFRAÇÃO DISCIPLINAR

- 1) Sempre que a Onrope tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, deverá proceder à abertura de um procedimento disciplinar, a iniciar no prazo de 60 dias subsequentes à data em que tome conhecimento da infração.
- 2) A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.
- 3) Todos os destinatários do presente Código de Boa Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas respetivas entidades competentes.

## 10. RESPONSABILIDADE DA ONROPE

- 1) A Onrope é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados em regulamentação própria.
- 2) A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho, constitui justa causa de cessação do vínculo.

## 11. DIVULGAÇÃO E APLICAÇÃO

- 1) O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelos órgãos de gestão da Onrope.
- 2) O presente Código de Boa Conduta deverá ser divulgado a todos os seus destinatários.