



PATRIMÓNIO  
NATURAL  
COM HISTÓRIA



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

**Abril 2018**



[www.tapadademafra.pt](http://www.tapadademafra.pt)



[facebook.com/TapadaNacionalMafra](https://facebook.com/TapadaNacionalMafra)

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

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	3
I. PREÂMBULO .....	3
Artigo 1º - Noção de Assédio.....	4
Artigo 2º - Objeto .....	6
Artigo 3º - Princípios fundamentais em razão de Assédio .....	6
Artigo 4.º - Obrigações dos colaboradores e trabalhadores.....	7
Artigo 5º - Da prevenção e do combate ao assédio no local de trabalho .....	8
Artigo 6º - Consequências da prática ilegal de Assédio .....	9
Artigo 7º - Processo disciplinar .....	9
Artigo 8º - Divulgação e outras informações .....	10
Artigo9.º - Entrada em vigor .....	10

## INTRODUÇÃO

A Tapada Nacional de Mafra (TNM) é uma régie cooperativa constituída por escritura pública subscrita em 1998 pelos Ministros das Finanças e da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, e os seus estatutos estão publicados em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 7/98, de 21 de janeiro, que foi objeto da Declaração de Retificação n.º 1046/98, de 21 de maio em 1998.

A TNM é uma cooperativa de interesse público cujo regime jurídico especial está regulado no DL 31/84 de 21 de Janeiro, e tem como objeto principal a investigação e preservação da fauna e da flora, a educação ambiental e atividade cinegética e a prestação de serviços de turismo rural, e faz a gestão de 850 hectares da Tapada Nacional de Mafra.

As cooperativas de interesse público são pessoas coletivas constituídas nos termos do Código Cooperativo que, para prossecução dos seus fins, associam o Estado e outras pessoas coletivas de direito público e cooperativas ou utentes dos bens e serviços produzidos.

À data da constituição da TNM como cooperativa (1998), o Código Cooperativo então em vigor era o publicado pela Lei n.º 51/96, de 07 de setembro. Atualmente o Código Cooperativo em vigor é o publicado pela Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, objeto de alteração pela Lei n.º 66/2017, de 09 de agosto, que revogou o Código Cooperativo anterior, mantendo-se, porém, ainda em vigor o regime legal previsto para as régies cooperativas, publicado no DL 31/84 de 21 de Janeiro.

A atual Direção executiva é composta por 5 elementos: Presidente, representantes do INIAV, ICNF, CM Mafra e Clube Português de Monteiros. São ainda Órgãos Sociais da TNM o Conselho Fiscal e a Mesa da Assembleia Geral.

### I. PREÂMBULO

A Lei 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de Assédio no trabalho, tanto no setor público como no privado, através de alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Para efeitos de interpretação e simplificação da redação, de ora em diante, quer as Colaboradoras/Trabalhadoras, quer os Colaboradores/Trabalhadores, serão genérica e unicamente tratados por Colaboradores.

O presente Código de Conduta para prevenção e combate da prática de Assédio no trabalho, pretende constituir nos termos da Lei 73/2017, uma referência para todos os membros dos Órgãos Sociais e Colaboradores da Régie Cooperativa, Tapada Nacional de Mafra, contribuindo para que a mesma seja reconhecida como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus colaboradores/trabalhadores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Assim, a Tapada Nacional de Mafra em cumprimento dos seus deveres, previstos designadamente no artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código de Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, adotou o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aplicável a todos os seus funcionários e colaboradores.

O presente Código de Boa Conduta e de Prevenção de Assédio Moral aplica-se aos membros do Órgãos Sociais da TNM, aos seus trabalhadores e colaboradores e estabelece o seguinte regime, a observar nos termos e condições seguintes:

## **Artigo 1.º**

### **Noção de Assédio**

1. Para efeitos do disposto neste Código e nos termos do disposto no Art. 29.º n.º.2 do Código do 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.
2. 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.
3. Constituem assédio psicológico ou moral, os comportamentos que consubstanciam ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos ou outros atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, que visam diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação do posto de trabalho, designadamente os seguintes:
  - a) Desvalorização persistente, sistemática, injustificada e desnecessária do comportamento pessoal ou profissional do funcionário ou colaborador;
  - b) Descrédibilização ou manipulação da reputação pessoal ou profissional do funcionário ou colaborador, tendo por base, nomeadamente, a criação de rumores falsos ou comentários maliciosos;
  - c) Prolação de comentários ofensivos e depreciativos sobre a origem étnica, características físicas ou religião de qualquer funcionário ou colaborador;
  - d) Promoção do isolamento social e de isolamento no local de trabalho de funcionários ou colaboradores;
  - e) Estabelecimento sistemático de metas e objetivos inatingíveis ou prazos inexecutáveis;
  - f) Atribuição sistemática de funções estranhas ou desadequadas às competências e funções habituais do funcionário ou colaborador em causa;
  - g) Não atribuição de quaisquer funções ao funcionário ou colaborador em causa;

- h) Apropriação sistemática de ideias, propostas, projetos e trabalhos de outro funcionário ou colaborador sem identificação do seu efetivo autor;
  - i) Sonegação sistemática de informações necessárias ao desempenho das funções de outro funcionário ou colaborador;
  - j) Requisição sistemática de trabalhos urgentes sem necessidade efetiva;
  - k) Realização sistemática de críticas em público a outro funcionário ou colaborador;
  - l) Insinuação sistemática que determinado funcionário ou colaborador tem problemas mentais ou familiares;
  - m) Indicação sistemática de instruções de tarefas confusas e imprecisas;
  - n) Comunicação sistemática em tom e volume de voz desadequado, com vista a intimidação do funcionário ou colaborador em causa;
  - o) Controlo da frequência e do tempo despendido pelo funcionário ou colaborador na casa de banho;
  - p) Realização sistemática de abordagens depreciativas ou comentários jocosos relativos ao sexo, raça, cor, nacionalidade, etnia, religião, idade, estado civil, orientação sexual, deficiências, entre outras relativas a qualquer funcionário ou colaborador;
  - q) Comentar de forma sistemática a vida pessoal de qualquer funcionário ou colaborador;
  - r) Criação sistemática de situações objetivas de stress, tendo em vista provocar no funcionário ou colaborador o seu descontrolo emocional;
  - s) Abuso de autoridade ou de poder sobre qualquer funcionário ou colaborador.
4. Constituem exemplos de assédio sexual, designadamente os seguintes:
- a) Repetição sistemática de observações sugestivas, piadas ou comentários jocosos sobre a aparência ou condição sexual de qualquer funcionário ou colaborador;
  - b) Envio sistemático de desenhos animados, desenhos, cartoons, fotografias ou imagens indesejadas e de teor sexual a qualquer funcionário ou colaborador;
  - c) Realização de telefonemas, envio de cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual a qualquer funcionário ou colaborador;
  - d) Promoção do contacto físico intencional e não solicitado com qualquer funcionário ou colaborador;
  - e) Promoção de contacto físico excessivo ou abordagens físicas desnecessárias com qualquer funcionário ou colaborador;
  - f) Envio sistemático de convites para participação em programas sociais ou lúdicos, quando o funcionário ou colaborador visado deixou claro que os mesmos são indesejados;

- g) Apresentação de convites e de pedidos de favores sexuais associados a promessas 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.
5. São exemplos de situações que não constituem assédio os seguintes:
- a) Conflito laboral pontual;
  - b) Decisões legítimas advenientes da organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho do colaborador ou funcionário em causa;
  - c) Agressões ocasionais e acidentais, físicas ou verbais;
  - d) Exercício legítimo do poder hierárquico e disciplinar;
  - e) Existência de pressão no exercício de funções ou cargos de alta responsabilidade;
  - f) Aproximação romântica entre quaisquer funcionários ou colaboradores, que seja livre e recíproca;
  - g) Elogios ocasionais.

## **Artigo 2º**

### **Objeto**

O presente Código define e regulamenta a conduta a observar por todos os Colaboradores e trabalhadores da Tapada Nacional de Mafra, independentemente do seu tipo de vínculo, bem como o procedimento disciplinar aplicável ao seu incumprimento, nas matérias relativas à prevenção e ao combate ao assédio no trabalho, tendo em vista a criação e a manutenção de um ambiente de trabalho respeitador da dignidade da pessoa humana, no qual todos são necessariamente tratados com dignidade, decência e respeito.

## **Artigo 3º**

### **Princípios fundamentais em razão de Assédio**

A Tapada Nacional de Mafra pretende promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação, com pleno respeito pela dignidade e opções individuais, sejam elas políticas, religiosas, sexuais ou outras, de forma a que todos os seus trabalhadores e colaboradores no exercício das suas funções beneficiem de um ambiente livre e desprovido de qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente nos termos previstos em cima no Art.1.º deste Código de Boa Conduta.

A Tapada Nacional de Mafra repudia veementemente qualquer prática de assédio no trabalho, de qualquer natureza, em todas as relações laborais ou outras estabelecidas no

âmbito da atividade desenvolvida na TNM e compromete-se a criar um ambiente que promova a liberdade de expressão dos trabalhadores no respeito dos outros.

Na Tapada Nacional de Mafra é expressamente proibida qualquer prática ou forma de discriminação individual que viole a dignidade da pessoa humana, sendo proibidas quaisquer condutas de Assédio, designadamente de Assédio Sexual, Assédio Moral ou abuso de poder.

Fica expressamente aprovado neste Código de Boa conduta a obrigação para a TNM de promoção de uma política de igualdade de oportunidades e de tratamento igual de todos os seus funcionários e colaboradores, independentemente do sexo, raça, cor, nacionalidade, etnia, religião, idade, estado civil, orientação sexual, deficiências, estatuto, ou outra razão que não relacionada com o mérito.

A prática de assédio, psicológico ou moral, sexual ou de outro tipo, por parte de qualquer funcionário ou colaborador da Tapada será punida disciplinarmente, porquanto releva um comportamento proibido de má conduta e censurável perante a lei laboral e os princípios norteadores da atividade na Tapada.

#### **Artigo 4.º**

### **Obrigações dos colaboradores e trabalhadores**

1. Os colaboradores e trabalhadores da Tapada Nacional de Mafra, estão obrigados a exercer a sua atividade sem qualquer prática de atos de discriminação (direta ou indireta) ou de qualquer tipo de Assédio, devendo observar a seguinte Conduta:

- a) Cada trabalhador ou colaborador deverá tratar os demais de forma honesta, leal, cortês, com urbanidade, respeito, dignidade, sem abusos verbais ou físicos, independentemente do seu estatuto;
- b) Todos os colaboradores e trabalhadores devem demonstrar respeito entre si e evitar comportamentos que possam ser considerados como ofensivos ou lesivos da integridade física e/ou moral dos colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou terceiros.
- c) Cada trabalhador ou colaborador está obrigado a envidar os necessários esforços para a deteção e rápida reação a comportamentos que constituam assédio, de forma a que todas as suspeitas de assédio sejam tratadas de forma rápida e eficaz, pelo que todos têm a obrigação de reportar ou denunciar práticas de assédio, sem prejuízo das sanções aplicáveis, disciplinares e penais, em caso de denúncias ostensivamente falsas.
- d) Todos os trabalhadores e colaboradores estão proibidos de assediar sexualmente outros colegas de trabalho, independentemente do sexo, dirigentes, membros eleitos e não eleitos, clientes, fornecedores ou pessoas externas que contactam ou tenham contactado a Tapada Nacional de Mafra, designadamente pela prática de comportamentos descritos em cima no Artigo 1º, deste Código.

- e) A TNM obriga-se à divulgação do presente Código de Boa Conduta a todos os colaboradores/trabalhadores e demais agentes que se enquadrem em condições de poder ser sujeito ativo de assédio no trabalho;
- f) Verificada a prática de assédio no local de trabalho, aplicar-se o processo disciplinar legalmente previsto ao infrator e ao seu superior hierárquico que da mesma teve conhecimento e nada fez para a impedir ou sancionar.

## **Artigo 5º**

### **Da prevenção e do combate ao assédio no local de trabalho**

1. No sentido de prevenir e combater a prática de assédio, todos os trabalhadores e colaboradores no exercício das suas funções, em intervalos ou pausas dentro das instalações da entidade empregadora e quando ao serviço desta, ainda que fora do estabelecimento, deverão ter um comportamento adequado, de acordo com os padrões de convivência, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com os membros da entidade empregadora ou seus representantes, colegas de trabalho e fornecedores de bens e serviços.
2. A Tapada Nacional de Mafra, deverá implementar e assegurar as seguintes medidas de prevenção:
  - a) Deverão ser implementados modelos internos de comunicação de irregularidades, garantindo a confidencialidade relativa à denúncia feita, bem como do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre as vítimas e sobre os denunciantes;
  - b) Deverá ser instaurado de imediato no prazo legalmente previsto Código de Trabalho, o processo disciplinar sempre que haja conhecimento de alegadas situações de Assédio Moral ou Sexual na Instituição;
  - c) A TNM reconhece que o assédio pode ser causa de doença profissional desde que clinicamente comprovada a causa e o efeito;
  - d) Deverá ser garantida a confidencialidade sobre a identidade da vítima, bem como dos factos descritos e causa de assédio;
  - e) É proibido o uso no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou outros materiais com conteúdos de natureza sexual ou de qualquer alusão a discriminação racial, religiosa, étnica ou outra;
  - f) É proibido o acesso a sites pornográficos ou utilização inapropriada de correio eletrónico da Tapada Nacional de Mafra e em equipamento informático propriedade da mesma, para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual ou de assédio moral;



## Artigo 6º

### Consequências da prática ilegal de Assédio

A prática de assédio é expressamente proibida, nos termos e para os efeitos do disposto no presente Código e no artigo 29.º, n.º 1, do Código de Trabalho e tem as consequências previstas na Lei laboral, penal e civil;

A Tapada Nacional de Mafra está obrigada a instaurar o procedimento disciplinar legalmente previsto, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio na atividade da Instituição, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 127.º, n.º 1, alínea I), e 328.º e seguintes do Código de Trabalho.

Sem prejuízo do disposto no número anterior, tanto a vítima poderá apresentar queixa assim como qualquer funcionário ou colaborador deve denunciar a prática de assédio, desde que seja feita a identificação dos intervenientes, incluindo a do próprio.

A queixa ou denúncia deverá ser formalmente dirigida, por escrito, ao Presidente da Direção, salvo se este for o praticante ou o ofendido, caso em que a mesma deverá ser apresentada e dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, o qual deverá praticar no prazo de 60 dias as medidas necessárias à prevenção e sancionamento da conduta.

Constitui justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, quando a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, incluindo a prática de assédio de qualquer natureza, for praticada pelo empregador ou seu representante legal e vier a ser comprovada, no âmbito do processo disciplinar, penal ou civil;

A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 483.º e seguintes do Código Civil, a ser suportada pelo o autor do assédio, relativamente aos danos causados e pela censurabilidade da sua conduta, nos termos fixados na lei penal;

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º, n.º 5, do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

## Artigo 7º

### Processo disciplinar

Aplica-se as normas previstas no Código do Trabalho sobre a instauração e instrução do Processo disciplinar competente e necessário pela prática de assédio, designadamente quanto aos prazos, nota de culpa, eventual suspensão do presumível autor, instrução, decisão e sanção.

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código de Trabalho.

## Artigo 8º

### Divulgação e outras informações

1. O presente Código será divulgado por todos os colaboradores/trabalhadores da TNM através da entrega/envio de um exemplar e divulgado no site da <http://www.tapadademafra.pt>.
2. Divulga-se ainda os seguintes, contactos úteis, em matéria de Assédio Moral e/ou Sexual para os devidos efeitos:
  - a) Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)  
Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares, Olaias  
1900-064 Lisboa Portugal  
Telefone Geral de 2ª a 6ª das 10:00 às 16:00 – 215 954 000  
Linha Verde 800 204 684 | geral@cite.gov.pt | www.cite.gov.pt
  - b) Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

## Artigo 9º

### Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte aos factos descritos no nº.1 do Artigo anterior.

**Aprovado pela Direção da Tapada Nacional de Mafra, a  
26 de abril de 2018.**