

---

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

---

## ÍNDICE

Preâmbulo	3
CAPÍTULO I	4
Artigo 1.º Objeto	4
Artigo 2.º Âmbito de aplicação	4
Artigo 3.º Princípios gerais	4
Artigo 4.º Conceitos	5
Artigo 5.º Comportamentos ilícitos	5
CAPÍTULO II	6
Artigo 6.º Denúncia	6
Artigo 7.º Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia	7
CAPÍTULO III	7
Artigo 8.º Procedimento formal	7
Artigo 9.º Proibição do assédio e responsabilidade do assediador	7
Artigo 10.º Direitos dos Colaboradores vítimas de assédio	8
Artigo 11.º Garantias processuais	8
Artigo 12.º Deveres da MMP, E. P. E.	8
CAPÍTULO IV	9
Artigo 13.º Interpretação	9
Artigo 14.º Entrada em vigor, publicação e divulgação	9
Artigo 15.º Remissão	9

---

## Preâmbulo

A Museus e Monumentos de Portugal, E. P. E. (MMP, E. P. E.) reconhece a importância da existência e promoção de um ambiente de trabalho saudável, que eleve a dignidade das pessoas que o integram, visando a conjugação dos objetivos de imagem institucional e de sucesso empresarial com os valores fundamentais do desenvolvimento profissional e humano de todos os Colaboradores.

Considerando que a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma do artigo 13.º, que consagra o princípio da igualdade;

E que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, tornando obrigatória a adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

É aprovado o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, com o objetivo de cumprir o dever previsto na alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho em vigor, também *ex vi* da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Na elaboração do presente Código, foi dada atenção particular à necessidade de acautelar a proteção de denunciantes e testemunhas de infrações, em linha com o disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações.

Este Código de Boa Conduta deve ser levado ao conhecimento de todos os destinatários e servir de base a ações de formação comportamental a promover pela MMP, E. P. E.

---

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições Gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento da atividade desenvolvida pela MMP, E. P. E., sendo assim um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma vontade de dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito de aplicação**

1. O presente Código aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores, bolsistas, estagiários, voluntários, e outras entidades ou pessoas contratadas no âmbito de procedimentos de aquisição de bens, de prestação de serviços ou atribuição de subsídios, adiante designados por Colaboradores, que participem ativamente nas atividades da MMP, E. P. E.
2. O presente Código deve ser objeto de menção nos contratos de trabalho, de bolsa, de estágio e, em especial, de aquisição de bens, de prestação de serviços e atribuição de subsídios, e divulgado pelas pessoas ou entidades com quem a MMP, E. P. E., mantenha relações contratuais em vigor.
3. As entidades e/ou pessoas contratadas ou beneficiárias de subsídios ou bolsas devem agir de acordo com os princípios gerais assumidos pela MMP, E. P. E., em especial, com o princípio de tolerância zero relativamente ao assédio.
4. Em cada contrato celebrado pela MMP, E. P. E., relativamente a bolsas, estágios, voluntariados, aquisição de bens, prestação de serviços ou atribuição de subsídios, é incluída uma cláusula que determine a possibilidade de cessação com fundamento na violação dos princípios gerais assumidos pela MMP, E. P. E., neste Código.

#### **Artigo 3.º**

##### **Princípios gerais**

1. A MMP, E. P. E., assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.
2. No exercício das suas atividades, funções e competências, os Colaboradores da MMP, E. P. E., devem atuar sempre no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.

3. Os Colaboradores da MMP, E. P. E., devem pautar a sua atuação pelo princípio da igualdade, abstendo-se de adotar comportamentos discriminatórios, seja em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnico-racial, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
4. Tolerância zero relativamente ao assédio, independentemente da forma que assuma, do género, da qualidade funcional ou da posição hierárquica da pessoa assediada e da pessoa assediadora.

#### **Artigo 4.º**

##### **Conceitos**

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, particularmente o baseado em fator de discriminação, praticado quando 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, de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.
3. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou de outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, sob forma verbal ou física.
4. O assédio é caracterizado pela intencionalidade e repetição.
5. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

#### **Artigo 5.º**

##### **Comportamentos ilícitos**

1. São expressamente proibidos todos os comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho, nomeadamente:
  - a. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
  - b. Promover o isolamento social;
  - c. Ridicularizar uma característica física ou psicológica;
  - d. Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
  - e. Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

- f. Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- g. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei;
- h. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- i. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas a Colaboradores;
- j. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k. Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- l. Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- m. Criar sistematicamente situações objetivas de *stress*, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.

---

## CAPÍTULO II

### Procedimentos em Caso de Alegação de Assédio

#### Artigo 6.º

##### Denúncia

1. O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar, de forma pormenorizada, fundamentada e comprovada, tal situação ao seu superior hierárquico ou à Direção de Pessoas.
2. Qualquer Colaborador que tenha conhecimento de comportamentos suscetíveis de indiciar situações de assédio deve participar essa situação à Direção de Pessoas ou ao seu superior hierárquico e, sem prejuízo da possibilidade de apresentar uma denúncia anónima, prestar a devida colaboração em eventuais e subsequentes processos disciplinares ou de investigação criminal.
3. As situações suscetíveis de consubstanciar assédio, praticadas por terceiros que não exerçam funções na MMP, E. P. E., são objeto de queixa por parte da Administração, pela vítima ou por qualquer Colaborador que delas tenha conhecimento, junto da Autoridade para as Condições do Trabalho ou da Inspeção-Geral de Finanças.
4. Todas as pessoas envolvidas em procedimentos internos relacionados com assédio no trabalho devem modelar a sua atuação por princípios de boa-fé, confidencialidade, discricção, sigilo e imparcialidade, no respeito pela dignidade da pessoa, obrigando-se a não divulgar qualquer informação a que aceda no âmbito dos referidos procedimentos.

### **Artigo 7.º**

#### **Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia**

1. A denúncia ou participação contém, na medida do possível, a descrição dos factos suscetíveis de consubstanciar prática de assédio, designadamente data, hora, local e elementos que permitam a identificação da(s) vítima(s) e do/a assediador/a(s), bem como, caso seja possível, quaisquer meios de prova, testemunhal ou documental, eventualmente existentes.
2. Quando efetuada verbalmente, a denúncia ou participação é reduzida a escrito.
3. As situações que, nos termos da lei, possam configurar assédio podem ser alvo de queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho e da Inspeção-Geral de Finanças, a efetuar por qualquer pessoa para os endereços eletrónicos próprios, criados para o efeito pelas respetivas entidades.

---

## **CAPÍTULO III**

### **Responsabilidade e Consequências**

#### **Artigo 8.º**

##### **Procedimento formal**

1. A prática de assédio, designadamente de assédio sexual e/ou de assédio moral, constitui um comportamento proibido, o qual desencadeia a respetiva ação disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade criminal que houver lugar.
2. Em caso de alegação de assédio, é aberto um procedimento disciplinar que obedecerá às regras e trâmites constantes no Código do Trabalho.

#### **Artigo 9.º**

##### **Proibição do assédio e responsabilidade do assediador**

1. O assédio é uma atuação intolerável, expressamente proibida por lei.
2. Quem assediar outrem pratica um ato ilícito com:
  - a. Relevância civil, ficando obrigado a indemnizar a pessoa assediada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito;
  - b. Relevância disciplinar, se praticado por quem é trabalhador, no contexto laboral, podendo constituir justa causa de despedimento;
  - c. Relevância contraordenacional, constituindo a prática de assédio uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho;
  - d. Relevância penal, se estiverem preenchidos os requisitos previstos na legislação penal, designadamente para os crimes de perseguição e importunação sexual.

### **Artigo 10.º**

#### **Direitos dos Colaboradores vítimas de assédio**

1. Os Colaboradores vítimas de assédio têm direito a:
  - a. Receber uma indemnização por todos os prejuízos causados;
  - b. Apresentar uma queixa-crime;
  - c. Não serem sancionados disciplinarmente por denunciar o assédio de que são vítimas, salvo se agirem com a intenção de prejudicar a entidade empregadora;
  - d. Reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.

### **Artigo 11.º**

#### **Garantias processuais**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas, bem como quanto à denúncia, até ser deduzida acusação.
2. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou da participação de assédio no trabalho.
3. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado.

### **Artigo 12.º**

#### **Deveres da MMP, E. P. E.**

1. Na prevenção e combate à prática de assédio, a MMP, E. P. E., deve adotar, designadamente, 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 do Trabalho;
  - e. Adotar um Código de Boa Conduta e dá-lo a conhecer a todos os seus Colaboradores;
  - f. No processo de admissão de trabalhadores, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;

- g. Sempre que possível, formar os seus trabalhadores para a identificação dos fatores que propiciem um ambiente de trabalho isento de práticas de assédio e discriminação.

---

## **CAPÍTULO IV**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 13.º**

##### **Interpretação**

Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo, ou acerca da qualificação de alguns comportamentos, os Colaboradores devem solicitar esclarecimento à Direção de Pessoas.

#### **Artigo 14.º**

##### **Entrada em vigor, publicação e divulgação**

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Conselho de Administração da MMP, E. P. E.
2. O presente Código de Conduta é divulgado pela MMP, E. P. E., junto dos seus Colaboradores, e é publicitado no sítio na Internet da MMP, E. P. E.

#### **Artigo 15.º**

##### **Remissão**

Em tudo o que não esteja previsto no presente Código, face à situação em concreto, é aplicável o regime previsto no Código do Trabalho, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação complementar.

Aprovado pelo Conselho de Administração da Museus e Monumentos de Portugal, E. P. E., a 27 de fevereiro de 2024.