

**Circular nº 63/2023**

---

**Assunto:** O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO.  
A obrigatoriedade do “CÓDIGO DE BOA CONDUTA”.

---

Por favor, leia com atenção.

Vamos tratar de um assunto delicado: o ASSÉDIO, em contexto de local de trabalho. Perguntará: de que se trata, afinal?

Segundo a francesa, Dra. Marie-France Hirigoeu, in “Assédio, Coação, Violência no quotidiano”, Fh. 61, em termos de,

“ Assédio no local de trabalho é toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam atingir a personalidade, a dignidades ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo o emprego desta ou degradar o clima de trabalho”.

portanto, e porque isso é que nos interessa, vamos tão só tratar do ASSÉDIO no contexto do local de trabalho. Daí,

Não se admirará que o CÓDIGO DE TRABALHO dedique à matéria especial atenção; desde logo, no ARTIGO 29, cujo título é: “PROIBIÇÃO de assédio”. E, o n.º 1, deste artigo 29 que, impõe:

“ 1 – É proibida a prática de assédio”

e, no n.º 2, encontrará outra definição de ASSÉDIO. Sendo que a prática do ASSÉDIO constitui “...contraordenação muito grave”. Posto isto,

Com a Lei n.º 73/2017, 16 Agosto numa das muitas alterações ao Código Trabalho, foi introduzida uma **alínea I)**, ao n.º 1, art.º 127, CT, --- “Deveres do Empregador” ---, que impõe ao Empregador,

“ I) – Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”. E, daí,

nos termos do n.º 2, do art.º 351, CT, de acordo com a gravidade da situação, a sanção pode ir de uma sanção conservatória até ao despedimento com invocação de justa causa. Ora,

E aqui queríamos chegar,

O n.º 1, art.º 127, CT, aquando da tal alteração ao CT, com a Lei n.º 73/2017, introduziu ainda uma nova **alínea K**, no n.º 1, que diz:

“ 1 – O empregador deve nomeadamente:

...

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

K) – Adotar **código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho**, sempre que a Empresa tenha sete ou mais trabalhadores”.

Portanto, a sua Empresa, Sr. Avençado, terá antes do mais, possuir, --- “adotar”, diz a al. K ---, um **CÓDIGO DE BOA CONDUTA**, para (se tiver 7 ou mais trabalhadores) combater o assédio. Este, o assédio sexual, embora não negligenciável, é um aspeto não muito relevante no: “assédio no local de trabalho”.

Repito: referência sempre o assédio em sentido amplo, não apenas, e só, o assédio sexual.

As Empresas, naturalmente, não foram vocacionadas para fazer códigos; e, ao querer adotar um, é natural que pergunte: e, onde é que vou procurar um modelo? – Onde vou desencantar um “código” destes?

Para tentar ajudar,

Até porque, ATENÇÃO, constitui **contraordenação grave** não ter/não adotar, um Código do Boa Conduta,

Têm os Srs. Avençados, à sua disposição, mediante simples requisição por –email, um Código de Boa Conduta. Naturalmente, não pretendemos impor, impingir o mesmo a ninguém. Se já tiver um, das duas uma: ou ignora a oferta agora feita; ou, solicita o Código, faz a comparação com o seu e “adote” o que melhor for do seu interesse. O imperativo,

Necessário, **obrigatório** é que tenha um Código de Boa Conduta.

O que lhe é oferecido é produto do nosso trabalho; destina-se a si pelo que solicita-se que não o divulgue, salvo a sua apresentação às Autoridades Inspetivas (ACT); aos seus Trabalhadores, desde as Chefias ao trabalhador não diferenciado. Afinal,

O CÓDIGO, o **seu** Código de Boa Conduta, pode ser ou vir a tornar-se a ser, mais um segredo da sua Empresa, por contribuir também para o bom êxito da mesma. E, estes segredos, não são para acesso da concorrência, ou de alguém que não tem direito a esse acesso. Não são para “exibir” mas para ter, utilizar, cumprir e fazer cumprir.

O CÓDIGO deve ser montado numa pasta própria; guardado nos Serviços Administrativos, --- Secção de Recursos Humanos ---; e, sempre apresentado a ACT ou a qualquer outra Autoridade; e, sempre a qualquer dos seus Trabalhadores, para consulta. Não é obrigado a dar cópia ou fotocópia do Código aos Trabalhadores e Sindicato. Facilitando a consulta já dará cumprimento ao n.º 21, da Parte I, da CARTA SOCIAL EUROPEIA.

Em resumo:

- 1.º -É obrigado, por Lei, ter/adotar um Código de Boa Conduta;
- 2.º -Se não o fizer, comete contraordenação grave; logo, coima elevada;
- 3.º -Os n/ Avençados têm à sua disposição, mediante solicitação, por simples e-mail, de um modelo de Código de Boa Conduta.
- 4.º -Que adotará, se quiser, e como quiser, mas tenha um Código de Boa Conduta;
- 5.º -Segue junto um “AVISO”, cuja afixação, no quadro; é obrigatória.

Cumpra a Lei.

----- x -----

Seja-nos permitido, como introdução a mais este repositório de direitos e deveres, --- como se já não fossem demais os existentes... ---, referir que se considera um exagero exigir um “código”; quando, com mais propriedade, se deveria chamar: “Normas de boa conduta”.

É um exemplo claro de mania das grandezas, neste País em que tudo é “grande”, “único”, “piramidal”, etc.. Chamar-lhe “CÓDIGO” só serviu para que a maioria esmagadora das Empresas, --- e, em Portugal, 90% ou mais são pequenas empresas, tem menos de 10 trabalhadores ---, se tivessem retraído e não quisessem andar à procura do tal... CÓDIGO! – Tem mais que fazer...

Como diz um jurisconsulto, *Leib Soibelman*, in Dicionário Geral de Direito, Vol I, Fh. 119, “CÓDIGO” é,

“Um corpo de leis, conjunto de disposições que regulam uma matéria jurídica” logo, não é de admirar que a maioria esmagadora das empresas portuguesas, +90% tivesse ignorado, mandado à fava, o tal código. Como se diz agora, a “praia” das empresas não é fazer Códigos; a maior parte não tem dinheiro, depois de pagar os impostos e salários, para andar a brincar aos Códigos!...

Portanto, o que lhe apresentamos, tentando ajudar a encontrar o tal “Código”, que o salve de uma coima “grave, --- a caça à nota dos serviços públicos, no caso ACT, para encher os cofres do Estado ---, é o que melhor soubemos fazer, tendo sempre a nortear-nos o famoso dito de Fídias, que já tem mais de 2000 anos,

“... não passe o sapateiro além da chinela!”

E, o “sapateiro” sou eu... para que não fiquem dúvidas!

