



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

AGOSTO 2026



Preâmbulo

A Administração adota um modelo de liderança orientado para as pessoas, focado na criação de valor para os clientes, na excelência da gestão do ciclo urbano da água e na inovação contínua. Neste âmbito, procura promover uma organização mais próxima, eficiente e sustentável, assente nos valores que orientam a sua atividade e suportam o seu desenvolvimento.

Os valores que orientam a atuação da Águas de Coimbra são incompatíveis com qualquer forma de assédio, discriminação, intimidação ou desrespeito pela dignidade humana. O presente Código rege-se pelos princípios do respeito pela dignidade humana, da igualdade e não discriminação, da tolerância zero relativamente ao assédio, da confidencialidade, da imparcialidade, da proteção contra represálias, da responsabilização dos infratores e da promoção do bem-estar e da saúde no trabalho.

O presente Código é elaborado nos termos do artigo 127.º, n.º 1, alínea k), do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, constituindo um instrumento de prevenção, orientação e atuação perante comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

Capítulo I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece os princípios e as regras de atuação destinados a prevenir, identificar, comunicar e combater situações de assédio no trabalho, promovendo uma cultura organizacional assente no respeito pela dignidade da pessoa humana, na igualdade de tratamento e na não discriminação.
2. Aplica-se a todas as pessoas que exerçam funções na Águas de Coimbra, incluindo membros dos órgãos sociais, dirigentes, trabalhadores, estagiários e prestadores de serviços, independentemente da natureza do respetivo vínculo.
3. Aplica-se igualmente aos comportamentos ocorridos no âmbito das relações profissionais estabelecidas pela Águas de Coimbra com clientes, fornecedores e quaisquer outras entidades ou pessoas que com ela se relacionem no exercício da sua atividade.
4. O Código abrange os comportamentos ocorridos no local e no tempo de trabalho, em teletrabalho, deslocações, ações de formação, reuniões, eventos ou convívios relacionados com o trabalho, bem como através de correio eletrónico, plataformas colaborativas, aplicações de mensagens, redes sociais ou outros meios digitais, quando relacionados com a atividade profissional.

Artigo 2.º

Princípios e compromisso da Águas de Coimbra

1. A Águas de Coimbra assume uma política de tolerância zero relativamente a qualquer forma de assédio moral ou sexual.
2. Todas as pessoas abrangidas pelo presente Código têm direito a exercer a sua atividade num ambiente de trabalho livre de intimidação, discriminação, hostilidade, humilhação ou comportamentos que afetem a sua dignidade pessoal ou profissional.
3. A prevenção do assédio constitui uma responsabilidade coletiva e integra os valores institucionais que orientam a atuação da Águas de Coimbra.
4. Na aplicação do presente Código são observados, designadamente, os princípios da confidencialidade, imparcialidade, celeridade, independência,

contraditório, proporcionalidade, presunção de inocência e proteção contra represálias.

5. Este compromisso encontra-se alinhado com o Código de Ética e Conduta, o Plano para a Igualdade e o Acordo de Empresa, nas respetivas redações em vigor.

Artigo 3.º

Conceitos

1. 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. O assédio moral pode resultar de comportamentos reiterados ou sistemáticos e, atendendo à sua gravidade e aos respetivos efeitos, de um comportamento isolado.
4. É expressamente proibida a prática de assédio, moral ou sexual, sob qualquer forma, por qualquer pessoa abrangida pelo presente Código.

Artigo 4.º

Comportamentos suscetíveis de constituir assédio

1. Sem prejuízo da apreciação das circunstâncias concretas, podem ser suscetíveis de constituir assédio moral, designadamente:
 - a) Desvalorizar, humilhar, ridicularizar ou fazer comentários depreciativos de forma reiterada;
 - b) Isolar deliberadamente uma pessoa, impedir injustificadamente a sua comunicação ou excluir sistematicamente de atividades profissionais relevantes;
 - c) Ameaçar, intimidar ou exercer pressão abusiva e injustificada;
 - d) Atribuir sistematicamente tarefas inexecutáveis, manifestamente desadequadas ou desprovidas de conteúdo, ou retirar funções, com propósito ou efeito vexatório;

- e) Difundir rumores, acusações ou informação ofensiva sobre uma pessoa, incluindo por meios digitais;
 - f) Vigiar, controlar ou interferir de forma abusiva e injustificada na vida profissional ou pessoal.
2. Podem ser suscetíveis de constituir assédio sexual, designadamente:
- a) Fazer comentários, piadas, insinuações, perguntas ou observações indesejadas de natureza sexual;
 - b) Formular convites ou propostas de carácter sexual de forma insistente ou indesejada;
 - c) Enviar, exhibir ou partilhar imagens, mensagens ou conteúdos de natureza sexual;
 - d) Praticar contacto físico indesejado, gestos obscenos ou aproximações intimidatórias;
 - e) Condicionar, expressa ou implicitamente, uma decisão profissional à aceitação de comportamento de natureza sexual.
3. Os exemplos dos números anteriores são meramente indicativos e a qualificação de cada situação depende da apreciação do contexto, natureza, gravidade, frequência, intenção e efeitos do comportamento.

Artigo 5.º

Situações que não constituem, por si só, assédio

1. Não constituem, por si só, assédio, quando exercidos de forma legítima, objetiva, proporcional e respeitosa:
- a) O exercício do poder de direção, a organização do trabalho e a distribuição de tarefas;
 - b) A definição e avaliação de objetivos e do desempenho;
 - c) A transmissão de orientações, a supervisão, o controlo da assiduidade e a correção de erros;
 - d) A instauração e tramitação de procedimentos legalmente previstos;
 - e) As divergências profissionais, os conflitos pontuais ou as decisões de gestão devidamente fundamentadas.
2. As situações referidas no número anterior podem, contudo, integrar assédio quando utilizadas de modo abusivo, discriminatório, humilhante ou com o objetivo ou efeito previsto no artigo 3.º.

Capítulo II

PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADES

Artigo 6.º

Prevenção, formação e acompanhamento

1. A Águas de Coimbra promove medidas de prevenção do assédio, incluindo ações periódicas de informação, sensibilização e formação, divulgação dos meios de apoio e denúncia e integração do tema no acolhimento de novos trabalhadores e dirigentes.
2. A formação dirigida a dirigentes e chefias deve reforçar a identificação precoce de sinais de risco, a gestão respeitosa de equipas, a intervenção adequada e o encaminhamento das situações comunicadas.
3. A unidade orgânica responsável pela Direção de Pessoas acompanha a implementação do presente Código, articula a prevenção com a avaliação dos riscos psicossociais e propõe medidas de melhoria sempre que adequadas.
4. A Águas de Coimbra procede à divulgação periódica do presente Código e dos pontos de contacto e canais disponíveis.

Artigo 7.º

Deveres das chefias e demais pessoas abrangidas

1. As chefias e dirigentes devem promover um ambiente de trabalho respeitador, prevenir e interromper comportamentos inadequados de que tenham conhecimento e encaminhar prontamente pedidos de apoio ou denúncias, com observância da confidencialidade.
2. Todas as pessoas abrangidas pelo presente Código devem tratar as demais com respeito, abster-se de comportamentos suscetíveis de configurar assédio e colaborar, quando solicitadas, nas averiguações, sem prejuízo dos respetivos direitos e garantias.
3. A intervenção de uma chefia ou dirigente perante um comportamento inadequado não substitui a apresentação ou o tratamento de uma denúncia formal quando esta exista ou quando a natureza dos factos exija atuação nos termos legais aplicáveis.

Capítulo III

APOIO, COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

Artigo 8.º

Pedido confidencial de apoio e orientação

1. Qualquer pessoa pode solicitar, de forma reservada, apoio ou orientação à unidade orgânica responsável pela gestão de pessoas, para esclarecer dúvidas, obter informação sobre os meios disponíveis ou avaliar possíveis formas de atuação.
2. O pedido de apoio ou orientação não equivale, por si só, a denúncia formal nem determina automaticamente a instauração de uma averiguação ou procedimento disciplinar.
3. A pessoa que presta apoio informa o interessado sobre os limites da confidencialidade e sobre as situações em que, face à gravidade dos factos ou a deveres legais aplicáveis, a Águas de Coimbra possa ter de adotar medidas, procurando, sempre que possível, articular previamente a atuação com o interessado.

Artigo 9.º

Denúncia formal e meios disponíveis

1. Qualquer pessoa que considere ter sido vítima de assédio ou que tenha conhecimento de comportamentos suscetíveis de o configurar pode apresentar denúncia formal através do endereço de correio eletrónico: canaldenuncias.interno@aguasdecoimbra.pt.
2. Sempre que uma denúncia seja recebida por qualquer dirigente, chefia ou membro do Conselho de Administração por via diversa da prevista no número anterior, a mesma deve ser encaminhada de imediato para o endereço de correio eletrónico suprarreferido, com observância dos deveres de confidencialidade.
3. Quando a denúncia envolva um membro do Conselho de Administração, é encaminhada ao órgão ou entidade competente, sem intervenção da pessoa visada e assegurando-se, tanto quanto possível, independência e ausência de conflitos de interesses no respetivo tratamento.
4. A coordenação do tratamento das denúncias compete ao Diretor(a) da Direção de Pessoas, em articulação com o(a) Coordenador(a) do Setor Jurídico,

sem prejuízo da designação de outras pessoas ou equipas pelo Conselho de Administração (CA) quando existam impedimentos ou conflitos de interesses.

5. Quando a denúncia tenha por objeto o(a) Diretor(a) da Direção de Pessoas ou o(a) Coordenador(a) do Setor Jurídico, a mesma deve ser apresentada através do endereço de correio eletrónico ca@aguasdecoimbra.pt . Nestas situações, a pessoa visada fica impedida de intervir, direta ou indiretamente, em qualquer fase da respetiva tramitação.

6. A denúncia deve, tanto quanto possível, identificar as pessoas envolvidas, descrever os factos, indicar datas, horas e locais e mencionar os elementos de prova eventualmente existentes. A ausência de algum destes elementos não impede a sua receção e análise.

7. As denúncias são registadas e tratadas de modo seguro, com acesso limitado às pessoas que necessitem da informação para o exercício das suas funções.

Capítulo IV

TRATAMENTO E GARANTIAS

Artigo 10.º

Receção e averiguação preliminar

1. Recebida uma denúncia, a Águas de Coimbra procede ao seu registo seguro e a uma análise preliminar destinada a verificar a natureza dos factos, os riscos imediatos, a necessidade de medidas cautelares e os passos adequados ao seu esclarecimento.

2. Compete à entidade responsável pela coordenação do tratamento das denúncias, nos termos do artigo 9.º, assegurar a realização da análise preliminar referida no número anterior, promover as diligências de averiguação consideradas adequadas e elaborar proposta fundamentada de arquivamento, adoção de medidas cautelares ou preventivas, instauração de procedimento disciplinar ou outro encaminhamento que se revele adequado. Sempre que necessário, pode ser solicitado apoio técnico especializado, nos termos aplicáveis.

3. Qualquer interveniente no processo deve declarar situações suscetíveis de gerar um conflito de interesses real, potencial ou aparente. Verificando-se uma situação de impedimento ou conflito de interesses, é designada, pelo Conselho de Administração, outra pessoa para assegurar as funções em causa.

4. A averiguação preliminar pode incluir a audição do denunciante, da pessoa visada e de testemunhas, bem como a recolha e análise de documentos ou outros elementos relevantes, com respeito pelo contraditório e pelos direitos de todos os intervenientes.
5. Concluída a averiguação preliminar, o Conselho de Administração decide, de forma fundamentada, o arquivamento, a adoção de medidas organizacionais ou preventivas, a instauração de procedimento disciplinar quando existam fundamentos para tal, ou o encaminhamento para as entidades competentes.
6. O procedimento é conduzido com celeridade, diligência e registo documental, limitando-se a recolha de informação ao que seja pertinente para a apreciação dos factos.
7. O denunciante e a pessoa visada são informados do encerramento do tratamento e, na medida compatível com a confidencialidade, a proteção de dados e os direitos de terceiros, do respetivo desfecho.

Artigo 11.º

Medidas cautelares e de proteção

1. Durante a análise ou averiguação podem ser adotadas medidas temporárias, adequadas e proporcionais para prevenir riscos, proteger as pessoas envolvidas e preservar a integridade da averiguação.
2. As medidas podem incluir, designadamente, a limitação de contactos, a alteração temporária de linhas de reporte, horários, local ou organização do trabalho, ou outras soluções compatíveis com a legislação aplicável.
3. As medidas cautelares não constituem sanção nem antecipam qualquer juízo de responsabilidade, devem ser periodicamente reavaliadas e, tanto quanto possível, não devem prejudicar a pessoa que comunicou os factos ou colaborou de boa-fé.

Artigo 12.º

Confidencialidade e proteção de dados

1. É garantida a confidencialidade da identidade do denunciante, das testemunhas e da pessoa visada, bem como da informação recolhida, sem prejuízo das divulgações necessárias ao apuramento dos factos, ao exercício do contraditório ou legalmente exigidas.

2. A informação é partilhada apenas com as pessoas que dela necessitem para o exercício das respetivas funções e é tratada de acordo com as regras aplicáveis de proteção de dados e conservação documental.
3. Todas as pessoas que intervenham no tratamento ficam sujeitas ao dever de confidencialidade, que se mantém após a cessação das respetivas funções ou vínculo.

Artigo 13.º

Proteção contra represálias

1. É proibida qualquer forma de represália, prejuízo, ameaça, intimidação ou tratamento desfavorável contra quem, de boa-fé, peça apoio, apresente uma denúncia, preste testemunho ou colabore numa averiguação.
2. Qualquer indício de represália deve ser comunicado e tratado com prioridade, podendo determinar a adoção de medidas de proteção e a responsabilização de quem a pratique, nos termos aplicáveis.
3. A proteção prevista neste artigo não depende de os factos denunciados virem a ser comprovados, desde que a comunicação tenha sido efetuada de boa-fé.

Capítulo V

RESPONSABILIDADE

Artigo 14.º

Procedimento disciplinar e outras responsabilidades

1. A averiguação preliminar distingue-se do procedimento disciplinar e destina-se a determinar se existem elementos que justifiquem a respetiva instauração.
2. Sempre que, na sequência da averiguação ou por outros elementos disponíveis, existam fundamentos para tal, a Águas de Coimbra instaura procedimento disciplinar nos termos do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.
3. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, civil ou criminal a que houver lugar.

4. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

5. As orientações ou recomendações emitidas pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e por outras entidades com competência na matéria são tidas em consideração pela Águas de Coimbra.

Artigo 15.º

Publicidade da decisão

Não pode ser dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitua a contraordenação muito grave prevista no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 16.º

Denúncias dolosamente falsas

1. A falta de prova ou o arquivamento de uma denúncia não significa, por si só, que a denúncia seja falsa ou tenha sido apresentada de má-fé.

2. A apresentação de denúncia ou a prestação de declarações com conhecimento da sua falsidade e intenção de prejudicar pode determinar responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos legalmente aplicáveis.

Capítulo VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 17.º

Publicitação e divulgação

1. O presente Código é disponibilizado na intranet, podendo ainda ser divulgado por outros meios internos considerados adequados.

2. O seu conteúdo é dado a conhecer aos trabalhadores, dirigentes, estagiários e demais pessoas abrangidas, designadamente aquando do início de funções.

Artigo 18.º

Acompanhamento e revisão

O presente Código é objeto de acompanhamento e de revisão sempre que ocorram alterações legislativas ou regulamentares relevantes, ou quando da sua aplicação resultem necessidades de atualização ou melhoria dos procedimentos nele previstos.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na página eletrónica e na intranet da Águas de Coimbra, devendo essa publicação ocorrer no prazo de 10 dias após aprovação pelo Conselho de Administração.

Data: 27 de agosto de 2026

