

**MUNICÍPIO DE FIGUEIRÓ DOS VINHOS****Aviso n.º 20196/2020**

*Sumário:* Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Jorge Manuel Fernandes de Abreu, Presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos:

Torna público, para cumprimento do disposto no artigo 139.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, que a Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, aprovou por unanimidade, em sessão ordinária realizada em 28 de outubro de 2020, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Para constar se publica o presente Edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos lugares públicos de estilo e por todos os meios legalmente admitidos e deliberados, divulgado no sítio da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos — [www.cm-figueirodosvinhos.pt](http://www.cm-figueirodosvinhos.pt) e divulgado amplamente junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário.

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação através de comunicação de serviço.

13 de novembro de 2020. — O Presidente da Câmara Municipal, *Jorge Manuel Fernandes de Abreu*.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

## Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea *b*) que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Atualmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas prevê no artigo 71.º, n.º 1, alínea *k*) a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste contexto, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores da Câmara Municipal, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este Código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Tem, portanto, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Trata-se, assim, de um compromisso-chave da CMFV, isto é, uma intenção publicamente assumida.

Neste contexto, cabe à Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em conformidade com a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho dá assim cumprimento ao imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

No âmbito da sua missão, a Câmara de Figueiró dos Vinhos, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

#### Artigo 1.º

##### Lei Habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea *k*) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea *k*) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

#### Artigo 2.º

##### Objeto

O presente Código constitui um instrumento estratégico que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos serviços da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos (CMFV), constituindo um instrumento autorregulador bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, tendo como objetivo reforçar a prevenção da prática de assédio e promover uma contínua cultura de transparência, integridade, boa-fé e respeito por todos os trabalhadores da CMFV.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito de aplicação

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações da CMFV, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades externas, entre outros.

#### Artigo 4.º

##### Princípios Gerais

1 — Todos aqueles que se incluem no âmbito de aplicação do presente Código devem atuar em conformidade com o mesmo, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.



3 — É proibida a adoção de comportamento discriminatórios, nomeadamente com base na 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 étnica, raça ou cor, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Artigo 5.º

##### Definições de Assédio

1 — Entende-se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 — O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e físicos, percebidos como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado.

#### Artigo 6.º

##### Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros.

#### Artigo 7.º

##### Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 — Compete à CMFV, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

- a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
- b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio, designadamente por via do serviço de Medicina no Trabalho;
- d) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço na CMFV a título ocasional ou temporário;
- e) No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

#### Artigo 8.º

##### Procedimento em caso de assédio

1 — Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade orgânica ou, na ausência deste, ao Presidente da Câmara Municipal.

2 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 — Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

4 — 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, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

5 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

6 — Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

7 — Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

8 — Nos casos em que se verifique a prova do incidente de assédio, a entidade empregadora deverá prestar ao trabalhador alvo desse comportamento abusivo, apoio jurídico.

#### Artigo 9.º

##### Confidencialidade e Garantias

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.

3 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

5 — Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral, a saber: [LTFP.art4@igf.gov.pt](mailto:LTFP.art4@igf.gov.pt)

#### Artigo 10.º

##### Regime de proteção ao participante e testemunhas

1 — Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 — A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

## Artigo 11.º

**Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa**

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a CMFV promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

## Artigo 12.º

**Legislação subsidiária**

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

## Artigo 13.º

**Entrada em vigor**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, depois de aprovado pela CMFV, entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação através de comunicação de serviço.

## Artigo 14.º

**Divulgação**

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser divulgado amplamente junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como divulgado no sítio da Câmara Municipal de Figueirós dos Vinhos — [www.cm-figueirosdosvinhos.pt](http://www.cm-figueirosdosvinhos.pt).

## ANEXO

**Política de privacidade**

Os dados pessoais fornecidos são utilizados e guardados pela CMFV tendo como única finalidade o exercício das atribuições legais cometidas pelo artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 e pelo artigo 4.º da LTFP. Informa-se que os trabalhadores da CMFV estão obrigados ao dever de sigilo e que esses dados serão eliminados em todos os suportes eletrónicos quando deixarem de ser necessários para o exercício das referidas atribuições legais.

Esclarece-se que o tratamento dos dados participados pode implicar a comunicação da sua identidade ao serviço com competência inspetiva do ministério que dirige, superintende ou tutela o empregador público e/ou ao empregador público, bem como, se aplicável, a outras entidades públicas para efeitos da prevenção e combate da prática de assédio em contexto de trabalho.

Atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do RGPD na ordem jurídica nacional, a CMFV carece do consentimento prévio e inequívoco do titular dos dados pessoais (queixoso) para efeitos de apreciação e tratamento das participações, pelo que a participação terá expressamente de referir o seguinte texto:

“Autorizo o tratamento e a guarda dos meus dados pessoais para efeitos do exercício das atribuições cometidas à CMFV pelo artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, conjugado com o artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio em contexto laboral no setor público, bem como a transmissão dos referidos dados ao serviço inspetivo do ministério que dirige,

superintende ou tutela o empregador público, ao empregador público e a outras entidades públicas, para o mesmo efeito”.

## ANEXO

**Definições e clarificação de conceitos****Que variantes e configurações podem integrar as práticas de assédio?**

As práticas de assédio podem assumir, designadamente, as seguintes variantes:

No acesso ao emprego, na formação profissional ou no trabalho;  
Por ato lícito ou ilícito;  
Por comportamento discriminatório, positivo ou negativo;  
Com dimensão moral e/ou sexual.

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

Vertical de sentido descendente (praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico);  
Vertical de sentido ascendente (cometido por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico);  
Horizontal (realizado por colegas);  
Por terceiros (efetuado por fornecedores, clientes ou utentes do empregador).

Assédio sexual:

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

Insinuações sexuais:

Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;  
Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;  
Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

Atenção sexual não desejada:

Convites para encontros indesejados;  
Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;  
Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;  
Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;  
Olhares insinuantes;  
Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

Contacto físico e agressão sexual:

Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);  
Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Aliciamento:

Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

Assédio moral:

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

Isolamento social:

Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;  
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.

Perseguição profissional:

Definição de objetivos impossíveis de atingir;  
Desvalorização sistemática do trabalho;  
Funções desadequadas.

Intimidação:

Ameaças sistemáticas de despedimento;  
Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.

Humilhação pessoal:

Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

**Que situações não devem ser confundidas com práticas de assédio?**

Não constituem práticas de assédio moral, designadamente:

O conflito laboral pontual;  
As decisões legítimas advinentes da organização de trabalho;  
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);  
O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar (v.g. poder de direção, emissão de ordens, avaliação de desempenho, instauração de processo disciplinar);  
A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade.

**Que medidas podem as entidades adotar para prevenir e combater o assédio?**

Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;

Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;

Divulgar informação sobre comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam;

Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (canal de participação), consagrando o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como garantindo a confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos;

Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;

Sancionar disciplinarmente o(s) autor(es) da prática de assédio no trabalho.



Referências

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;  
Carta Ética da Administração Pública;  
Código do Trabalho;  
Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;  
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;  
Proposta de Código de Conduta Administrativa, apresentada pelo Provedor de Justiça;  
Quadro de referência do estatuto das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade  
Recomendação de 23 de abril de 1998, do Conselho da OCDE;  
Regime de Acesso aos Documentos Administrativos (Lei n.º 46/2007, de 24 de agosto);  
Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado (Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro);  
Regulamento 2016/679, de 27 de abril do Parlamento Europeu e do Conselho;  
Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011;  
Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013.

313735579