



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



PREÂMBULO

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 28/2017, de 2 de Outubro, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que prevêm um reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, na Administração Pública. Com efeito, a alínea k) e alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, impõem às entidades empregadoras, a obrigatoriedade de adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Na Freguesia de Casegas e Ourondo incentiva-se o respeito e a cooperação entre todos/as trabalhadores/as num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio, com comportamentos indesejáveis por parte, quer de superiores hierárquicos/as, quer de qualquer trabalhador/a, que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Neste sentido, cabe à Freguesia de Casegas e Ourondo definir e implementar medidas em conformidade, adoptando para o efeito o presente **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, doravante denominado apenas de Código de Conduta, o qual pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, e em cumprimento dos compromissos assumidos no âmbito do Plano para a Igualdade, a Freguesia de Casegas e Ourondo aprova o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho o qual se rege pelas disposições que se seguem.



CAPÍTULO I

Disposições Introdutórias

Artigo 1.º

Objecto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios, linhas de orientação e regras que devem ser observados no cumprimento das actividades desenvolvidas na Freguesia de Casegas e Ourondo, constituindo um instrumento auto-regulador, bem como a expressão de uma política activa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos susceptíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Compromisso

1. Qualquer forma de assédio, nomeadamente moral e sexual, é contrário à política da Freguesia de Casegas e Ourondo, e contra a promoção de condições dignas de trabalho.
2. Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
3. O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e não são tolerados.
4. O não cumprimento deste princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

Artigo 3.º

Responsabilidades

1. Todos/as os/as trabalhadores/as e dirigentes da Freguesia de Casegas e Ourondo, são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do ponto seguinte.
2. A Freguesia de Casegas e Ourondo define uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, nos seguintes termos:

Artigo 4.º

Âmbito de Aplicação

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e eleitos locais da União das Freguesias de Casegas e Ourondo, sem prejuízo das disposições regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestam serviço na Freguesia, independentemente do seu vínculo contratual, função que



- desempenham ou posição hierárquica que ocupam, designadamente, estagiários, beneficiários de medidas de apoio ao emprego e fornecedores entre outros, doravante designados por agentes públicos, nas relações com a instituição e com cidadãos em geral.
2. Aos trabalhadores da Freguesia de Casegas e Ourondo, no momento da admissão ou de reinício de funções e sempre que se verifiquem alterações ao presente Código, é solicitada a assinatura da Declaração de Conhecimento e de Compromisso, que atesta a tomada de conhecimento do seu conteúdo e o compromisso quanto aos princípios e critérios orientadores nele definidos.

Artigo 5.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas actividades, funções e competências, a Freguesia de Casegas e Ourondo e os/as seus/suas trabalhadores/as devem actuar, tendo em vista a prossecução dos interesses do Município, em conformidade com o presente Código de Conduta, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Todos os abrangidos pelo presente Código de Conduta não podem adoptar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das actividades do município, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.
3. É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

Artigo 6.º

Relações Internas

Todos os abrangidos por este Código de Conduta devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adoptando os seguintes comportamentos:

- a. Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença à Freguesia de Casegas e Ourondo;
- b. Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;
- c. Abster-se de qualquer comportamento que possa intervir com o normal



desempenho da sua função.

Artigo 7.º

Proibição de discriminação e assédio

1. É expressamente proibida a prática de qualquer acto discriminatório e de assédio.
2. Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios e de assédio todos os elencados no artigo seguinte.

Artigo 8.º

Definição de Assédio

1. Entende-se por assédio a prática intencional, sistemática e reiterada de um comportamento indesejado com o objectivo de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da pessoa visada.
2. O assédio moral consiste em ameaças, ataques verbais ou atitudes físicas de conteúdo agressivo, ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
 - a. Isolamento social:
 - i. Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii. Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
 - iii. Transferir o trabalhador de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento.
 - b. Perseguição profissional:
 - i. Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii. Estabelecer sistematicamente metas e objectivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
 - iii. Não atribuir constantemente quaisquer funções ao trabalhador, traduzido na falta de ocupação efectiva;
 - iv. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem que haja essa necessidade;
 - v. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - vi. Apropriar-se regularmente de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas, de subordinados ou dirigentes, sem identificar o autor das

- mesmas;
- vii. Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas, subordinados ou dirigentes, ou relativas ao funcionamento da entidade empregadora, pública ou privada, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e colegas;
 - viii. Definição de objectivos impossíveis de atingir;
 - ix. Desvalorização sistemática do trabalho;
 - x. Funções desadequadas.
- c. Intimidação:
- i. Fazer ameaças de despedimento recorrentemente;
 - ii. Criar sistematicamente situações objectivas de stress, de forma a provocar descontrolo no destinatário da conduta;
 - iii. Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.
- d. Humilhação pessoal:
- i. Ridicularizar, directa ou indirectamente, uma característica física ou psicológica de colegas, subordinados ou dirigentes;
 - ii. Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
 - iii. Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referente a sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
 - iv. Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega tem problemas mentais e/ou familiares.
3. – O assédio sexual ocorre quando existe um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percebidos como abusivos, que afectem a dignidade do trabalhador visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
- a. Insinuações sexuais: Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual.
 - b. Atenção sexual indesejada:
 - i. Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens de texto, e-mails ou



- contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual;
 - ii. Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - iii. Enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - iv. Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada;
 - v. Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
- c. Contacto físico e agressão sexual:
- i. Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - ii. Agressão ou tentativa de agressão sexual.
- d. Aliciamento: Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e directa ou insinuada.
4. São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:
- a. A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
 - b. Transformações súbitas na organização da instituição;
 - c. Insegurança no emprego;
 - d. Relações insatisfatórias entre os/as trabalhadores/as em geral e os/as trabalhadores/as e as chefias;
 - e. Exigências excessivas de trabalho;
 - f. Conflito ao nível das funções desempenhadas;
 - g. Comportamentos discriminatórios e intolerância;
 - h. Problemas pessoais e comportamentos aditivos.
5. Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
6. Não constitui assédio moral, designadamente:
- a. O conflito laboral isolado ou pontual;
 - b. As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado) que serão tramitadas de acordo com os instrumentos legais adequados;
 - c. O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;



- d. As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
 - e. A pressão inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade.
7. Não constitui assédio sexual, designadamente:
- a. A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
 - b. Os elogios corteses ocasionais.

Artigo 9.º

Autores e Vítimas de práticas de Assédio

1. O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico/a (vertical) ou por trabalhadores/as subordinados/as (horizontal), bem como por terceiros que interajam com a Freguesia de Casegas e Ourondo.
2. Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do/a assediante, quer os superiores hierárquicos do/a assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatário/a da prática de um acto de assédio.

Capítulo II

Procedimento Interno

Artigo 10.º

Denúncia

1. O/A trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao Presidente da Junta de Freguesia ou a quem for delegada esta competência.
2. Todos/as os/as que tenham conhecimento de práticas irregulares susceptíveis de indiciar situações de assédio ou que um/uma trabalhador/a praticou infracção disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico/a daquele/a e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Sempre que a Freguesia de Casegas e Ourondo tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.
4. As situações e comportamentos susceptíveis de consubstanciar assédio praticados por



terceiros que não exerçam funções na Freguesia de Casegas e Ourondo são objecto de queixa a efectuar pela vítima, pelo/a dirigente, ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção Geral de Finanças.

5. Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 11.º

Forma, conteúdo e meios de efectuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou susceptíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do/a assediador/a, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
3. – Em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizara mecanismos electrónicos de queixa, nomeadamente, LTFP.art4@igf.gov.pt para a recepção de queixas de assédio em contexto laboral no sector público.

Artigo 12.º

Regime de protecção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1. Quem denuncie ou testemunhe práticas de infracção ao presente Código, não pode, sob qualquer forma, sofrer retaliação ou tentativas de retaliação, estando especialmente protegidos/as, não podendo ser prejudicados/as ou sancionados/as disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 9.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela Lei.
2. As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.
3. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.



Artigo 13.º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os/As trabalhadores/as e dirigentes da Freguesia de Casegas e Ourondo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da Lei.
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 sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 14.º

Averiguação e Resolução

1. Cabe ao Presidente da Junta, ou a quem for delegada esta competência, o papel de garantir a implementação, gestão e tramitação de processo no âmbito do presente Código.
2. Sempre que a Freguesia de Casegas e Ourondo, tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro acto que ao caso se revele adequado
3. As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando obrigados/as a prestar colaboração para a descoberta da verdade todos/as os/as que delas tenham conhecimento.
4. O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
5. O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).



Capítulo III

Regimes Sancionatórios

Artigo 15.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. A Freguesia de Casegas e Ourondo instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de actos ou comportamentos susceptíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores/as do Organismo.
2. A prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da Lei.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de 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 acto discriminatório.
4. Quando os actos ou comportamentos susceptíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a colaboradores/as, deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respectivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem, cessar com fundamento na violação grave de deveres, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pela Freguesia de Casegas e Ourondo de não tolerância ao assédio.
5. Quando os actos ou comportamentos susceptíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores/as de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, deverá ser instaurado um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido pela Freguesia de Casegas e Ourondo de não tolerância ao assédio, ficando todo e qualquer encargo financeiro de carácter reparatório ou indemnizatório, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, à responsabilidade da respectiva empresa e trabalhador/a e/ou prestador/a de serviço.
6. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a, colaborador/a, parceiro/a, ou prestador de bens ou serviços (tendo como alvo a mesma



pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de protocolos de cooperação, contratos de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

Artigo 16.º
Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, nos termos do disposto no artigo 563.º, n.º 3 conjugado com o artigo 328.º, n.º 5, ambos do Código do Trabalho.

Artigo 17.º
Responsabilidade do Empregador

A Freguesia de Casegas e Ourondo, como entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 14.º do presente Código.

Artigo 18.º
Justa Causa de Cessação do Vínculo

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

Artigo 19.º
Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infracção, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

Capítulo IV
Prevenção do Assédio



Artigo 20.º
Medidas Preventivas

Cabe ao Presidente da Junta de Freguesia, ou a quem for delegada esta competência, a implementação de acções concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a. Consulta regular aos/às trabalhadores/as;
- b. Consulta regular aos/às dirigentes;
- c. Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os/as denunciantes/participantes;
- d. Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e. Proceder à divulgação deste Código de Conduta aos/às trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes;
- f. No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Capítulo V
Disposições Finais

Artigo 21.º
Publicitação e Divulgação

O presente Código de Conduta será objecto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado na página electrónica da Freguesia de Casegas e Ourondo.

Artigo 22.º
Remissão e Omissões

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho.



Artigo 23.º
Revisão

O presente Código de Conduta é objecto de revisão sempre que tal se justifique.

Artigo 24.º
Entrada em Vigor

O presente Código de Conduta, após aprovação, entra em vigor no dia seguinte à data da sua divulgação na página electrónica da União das Freguesias de Casegas e Ourondo.

Aprovação

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho foi aprovado pelo Órgão Executivo, nos termos do disposto no artigo 16.º, n.º 1, alínea h) do Regime Jurídico das Autarquias Locais (aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua actual redacção).

ÓRGÃO EXECUTIVO

Em 21 de Setembro de 2024

