



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

Dezembro/2025



Freguesia de Aradas





Histórico do Documento e Revisões:

Versão	Data	Alterações efetuadas
V1.0	2025	Criação documento

Este Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Junta de Freguesia de Aradas teve o apoio na sua revisão da Dr^a Lurdes Dias, Jurista, sendo todos os direitos reservados.



INDICE

Preâmbulo	6
Nota Justificativa	8

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º - Lei Habilitante	11
Artigo 2.º - Objeto	11
Artigo 3.º - Âmbito de aplicação	11
Artigo 4.º - Compromisso	12
Artigo 5.º - Princípios Gerais	13
Artigo 6.º - Definições	13

CAPÍTULO II - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 7.º - Formas de assédio	15
Artigo 8.º - Medidas preventivas	15
Artigo 9.º - Situações potenciadoras de assédio	16
Artigo 10.º - Comportamentos ilícitos	17

CAPÍTULO III - PROCEDIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DE ASSÉDIO

Artigo 11.º - Procedimento em caso de assédio	19
Artigo 12.º - Forma e conteúdo da denúncia	20
Artigo 13.º - Confidencialidade, garantias e regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas	20
Artigo 14.º - Regime de proteção ao participante e testemunhas	21
Artigo 15.º - Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa	21

CAPÍTULO IV - REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 16.º - Procedimentos e responsabilidade civil	22
Artigo 17.º - Sanções	23



CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18.º - Legislação subsidiária	24
Artigo 19.º - Publicitação	24
Artigo 20.º - Revisão do código	25
Artigo 21.º - Entrada em vigor	25
Artigo 22.º - Divulgação	25
ANEXO I - Política de privacidade	26
ANEXO II - Definições e clarificação de conceitos	27



Preâmbulo

Considerando que:

Os comportamentos indesejáveis por parte, quer dos superiores hierárquicos quer dos trabalhadores, que afetem a dignidade humana, são inaceitáveis;

Tais comportamentos são suscetíveis de criar um ambiente intimidador, hostil e humilhante e que devem ser criadas condições para impedir a ocorrência de assédio e, caso ocorra, garantir a aplicação de medidas adequadas que previnam a sua repetição;

A Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, no âmbito do direito à dignidade no trabalho, aborda o assédio moral e sexual do trabalhador visando o exercício efetivo de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização e a informação com o intuito de o prevenir e à adoção de medidas apropriadas de proteção aos trabalhadores contra tais comportamentos;

O presente Código pretende reforçar as medidas promovidas pela Junta de Freguesia de Aradas, que de forma transversal garantam a integração do princípio da igualdade em todos os seus processos e em todos os seus níveis; reforçar as medidas preventivas existentes, que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso estas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar os autores e prevenir a sua repetição; contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e tolerância, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores, assim como assegurar o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual.

Assume-se como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho. Ademais, revela o compromisso público da Junta de Freguesia de Aradas na defesa dos valores da não discriminação e do combate ao assédio laboral, em todas as suas variantes, orientando os seus trabalhadores para os princípios da tolerância, transparência, integridade, legalidade, não discriminação e boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio dos serviços autárquicos, conferindo a todos os trabalhadores uma responsabilidade acrescida no que respeita aos seus comportamentos e conduta socioprofissional.



A Junta de Freguesia de Aradas, cometida da sua responsabilidade, adota o compromisso público na defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assumindo o presente Código de Boa Conduta como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais.



Nota Justificativa

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.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) divulgou um guia informativo como instrumento de apoio à auto regulação sobre a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho e a Inspeção Geral de Finanças (IGF) divulgou informação sobre esta temática no que respeita ao setor público, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro e em conformidade com as atribuições que lhe estão atribuídas pelo artigo 4.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

O artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforça a proibição da prática de assédio e a alínea k), do artigo 127.º, do mesmo diploma legal, determina que sejam adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Atualmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determina na alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º, que sejam dotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, o presente Código de Boa Conduta é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores da Junta de Freguesia de Aradas, promovendo o respeito. Pelo seu âmbito, induz todos aqueles sobre a necessidade de formação 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 de Boa Conduta assume-se ainda como ferramenta na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeito.

A sua finalidade é 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.

Neste contexto, cabe à Junta de Freguesia de Aradas 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 Objetivo primordial do presente Código de Boa Conduta não é criar novos deveres para os trabalhadores, mas tão só um instrumento de apoio que visa por um lado, de forma simples, aumentar a consciência e a compreensão de todos os trabalhadores da Junta de Freguesia e por outro, facultar um quadro orientador que possibilite contribuir para o seu esclarecimento, ajudar a identificar, prevenir e gerir situações de assédio e servir de inspiração à construção de procedimentos de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho o que, na prática, só poderá ser conseguido com o empenho e concertação de todos.

Com a aprovação do presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho a Junta de Freguesia de Aradas promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho.

Pelo que, em conformidade com o ante exposto, e ao abrigo do artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, disposições do Código do Trabalho em matéria de assédio, aplicáveis por força do disposto na alínea d) do artigo 4.º da LTFP, e na parte final da alínea h), do n.º 1, do artigo 16.º do regime jurídico das autarquias locais, aprovado em Anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de



setembro, a Junta de Freguesia de Aradas aprova o presente Código de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

A Junta de Freguesia de Aradas incentiva a cooperação entre todos os trabalhadores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O Código de Boa Conduta, 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.



CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

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 16.º, n.º 1, alínea h) 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 Junta de Freguesia de Aradas, 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 desta autarquia.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, 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 Freguesia de Aradas, 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.
2. O âmbito de aplicação deste Código de Boa Conduta é extensivo a todas as relações resultantes da atividade da Junta de Freguesia, quer estas se desenvolvam durante o horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e



comunicação, nomeadamente em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho, ações de formação ou outras, sempre que em representação e ao serviço da Autarquia.

3. Qualquer destinatário identificado no presente artigo obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente Código de Boa Conduta.

4. Todas as pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação deste Código de Boa Conduta devem beneficiar de um ambiente de trabalho e relações promotoras do seu desenvolvimento profissional e pessoal, livre de assédio moral e/ou sexual, discriminação e de eventuais retaliações.

Artigo 4.º

Compromisso

1. A Junta de Freguesia de Aradas assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, para com colegas, fregueses, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2. Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código de Boa Conduta devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

- a)** Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;
- b)** Agir em cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas as situações que se apresentem em contexto profissional.

3. Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente.

4. As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

5. Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional da Junta de Freguesia de Aradas.



Artigo 5.º

Princípios Gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências os trabalhadores da Junta de Freguesia devem atuar tendo em vista a prossecução do interesse público e da instituição, em conformidade com o presente Código de Boa Conduta, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no local de 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 comportamentos 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.
4. O incumprimento dos princípios e regras constantes do presente Código de Boa Conduta fica sujeito às sanções legalmente previstas.

Artigo 6.º

Definições

1. Para efeitos de aplicação do presente Código de Boa Conduta, considera-se:
 - a) *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;
 - b) *Assédio moral* - o comportamento indesejado percecionado por outrem como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, suscetível de vitimizar, desvalorizar, humilhar, ameaçar ou comprometer a outra pessoa, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderão abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da pessoa alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. Configura, ainda, assédio moral, aquela conduta reiterada pela qual o trabalhador é forçado a isolamento, por privação consciente de contacto com colegas e/ou superiores hierárquicos, ou sujeito a perseguição profissional, nomeadamente sobre a forma de definição de objetivos inatingíveis, desvalorização



sistemática do seu trabalho, atribuição de tarefas desadequadas às suas funções e a não atribuição de quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;

c) Assédio sexual - o reiterado comportamento indesejado e abusivo, de carácter sexual ou com conotação sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, que atente contra a dignidade, o bom nome e a honra do trabalhador, podendo incluir tentativas de contacto físico constrangedor, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo o uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa, além dos relacionados com os objetivos ou os efeitos referidos in fine na alínea a);

d) Comportamento indesejado - qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, presentes sugestivos de conotação sexual, envio de mensagens, e-mails, telefonemas, e tentativas de contacto constrangedor;

e) Conflito laboral - o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante;

f) Discriminação - fazer qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direito económicos sociais e culturais, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação com base na ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2. Entende-se por discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

3. Entende-se por discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.



4. Para efeitos de aplicação do presente Código de Boa Conduta, a utilização da expressão “assédio” abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

5. O assédio, em todas as dimensões identificadas no presente artigo, pode ocorrer no exercício de funções ou fora dele, ou por causa destas, dentro ou fora de qualquer instalação autárquica, quer estas se desenvolvam durante o horário de trabalho normal ou após, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho, ações de formação ou outras, sempre que em representação e ao serviço da Junta de Freguesia.

CAPÍTULO II

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 7.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 8.º

Medidas preventivas

- 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 ao Presidente da Junta de Freguesia ou Membro com competências delegadas na área da gestão dos recursos humanos, no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho, em todas as dimensões referidas no artigo 6.º do presente Código:



- a) assegurar que os/as trabalhadores/as e dirigentes conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
- b) garantir a avaliação periódica de riscos psicossociais no local de trabalho;
- c) incentivar boas relações de trabalho, promovendo um clima de tolerância, respeito pelo próximo, boa-fé, disponibilidade, compromisso, diálogo, partilha, integridade e espírito de equipa;
- d) fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores e dirigentes sobre o ambiente no local de trabalho;
- e) promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a promoção da igualdade de género e a gestão adequada de conflitos;
- f) promover o desenvolvimento de competências de liderança nos trabalhadores com esta competência, com vista à melhoria da gestão de conflitos e da comunicação;
- g) sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que tenha conhecimento e iniciem a prática de assédio para os serviços competentes;
- h) garantir a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de assédio, assegurando que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, de tratamento da informação e de dados, e de proteção dos denunciantes/participantes;
- i) desenvolver uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio no trabalho e igualdade de género, nomeadamente informando sobre quais os comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam;
- j) proceder à divulgação do presente Código de Boa Conduta a todas as pessoas abrangidas por este;
- k) entregar um exemplar e fazer constar uma declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes neste Código de Boa Conduta na admissão de novos trabalhadores.

Artigo 9.º

Situações potenciadoras de assédio

1. 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 trabalhadores e superiores hierárquicos;



- e) Exigências excessivas de trabalho;
 - f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
 - g) Comportamentos discriminatórios e intolerância;
 - h) Problemas pessoais e comportamentos aditivos.
2. Situações particulares, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.
3. 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 e/ou ilícito disciplinar, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado;
 - 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 funções;
 - f) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.
4. 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 10.º

Comportamentos ilícitos

1. É proibida a prática de assédio no trabalho, em qualquer uma das suas formas, nos termos do artigo 6.º do presente Código.
2. São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem práticas de assédio:
 - a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do colaborador;
 - b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
 - c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários ofensivos da dignidade, honra e bom nome;



- d)** Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica, onde se incluem a utilização ou divulgação de qualquer tipo de texto ou imagem, impresso ou digital, com conteúdos de natureza abusiva, difamatória, degradante, humilhante ou sexual, relativamente a qualquer pessoa abrangida pelo presente Código;
- e)** Comportamentos indesejados, de carácter sexual sob forma verbal, como perguntas intrusivas da vida privada ou propostas de cariz sexual e/ou de conotação sexual, como por exemplo, repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual e, convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixe claro que o convite é indesejado; não-verbal, como olhares insinuantes ou gestos abusivos; ou física, como tocar, agarrar e beijar, sendo a tentativa considerada para os efeitos do presente Código, bem como o excessivo contacto físico intencional e não solicitado ou a provocação de abordagens físicas desnecessárias e despropositadas;
- f)** Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho e/ou das condições remuneratórias; de garantia de estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada. O contrário, nomeadamente a penalização do trabalhador pela não aceitação e consentimento deste tipo de convites e pedidos, configura também um comportamento de assédio;
- g)** Divulgar constantemente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre os/as trabalhadores;
- h)** Atribuir sistematicamente funções alheias ou desadequadas à categoria profissional, bem como estabelecer constantemente objetivos inexecutáveis e fazer ameaças de despedimento;
- i)** Promover o isolamento social do trabalhador;
- j)** Não atribuir quaisquer funções profissionais ao trabalhador, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- k)** Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- l)** Qualquer ação de retaliação contra um trabalhador que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio;
- m)** Falar reiterada e sistematicamente aos gritos ou de forma intimidatória, desrespeitosa e constrangedora;
- n)** Ironizar ou brincar, quando a pessoa visada deixe claro que tal comportamento é indesejado, com base em qualquer um dos seguintes fatores de discriminação: ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica,



instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DE ASSÉDIO

Artigo 11.º

Procedimento em caso de assédio

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código de Boa Conduta, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação diretamente ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir, caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou diretamente ao Presidente da Junta de Freguesia, caso não haja outro superior direto.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las, a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter 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. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores da Junta de Freguesia devem ser objeto de queixa, a efetuar por este, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades competentes.
5. 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.
6. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.



7. 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.
8. Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do lesado, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral.
9. Todos os denunciantes, vítimas ou testemunhas da prática de um ato de assédio, gozam das garantias previstas no artigo 13.º do presente Código.

Artigo 12.º

Forma e conteúdo da denúncia

1. 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, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é sempre reduzida a escrito.
3. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-la, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em processos de outra natureza que venham a ter lugar.
4. A Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria e a Autoridade para as Condições do Trabalho disponibilizam, em cumprimento da legislação em vigor, canais de denúncia nos seus sítios institucionais na Internet, para receção de queixas de assédio em contexto laboral.

Artigo 13.º

Confidencialidade, garantias e regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Junta de Freguesia em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do



disposto no n.º 1 do artigo 17.º deste Código de Boa Conduta, 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. Presume-se retaliação, qualquer conduta, praticada após a denúncia de ato de assédio, independentemente do resultado do procedimento, perpetrado pelo presumível autor ou terceiro, destinada a provocar temor, intimidação, remorso, arrependimento ou desistência de denúncia, exercida sobre a vítima, o denunciante ou a testemunha do ato de assédio.
4. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.
5. É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante, ao denunciado/a, ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando-se garantir a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.
6. É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente Código.
7. O denunciante e as testemunhas por si indicadas que comuniquem ou impeçam atos de assédio, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.
8. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
9. 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



Artigo 14.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 15.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 Junta de Freguesia de Aradas promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

CAPÍTULO IV

REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 16.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. Sempre que se tenha conhecimento de alegadas situações, atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores/as ou dirigentes do município, será instaurado procedimento disciplinar, de harmonia com o previsto na alínea K) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
2. As sanções disciplinares previstas são a multa, suspensão, despedimento disciplinar e cessação da comissão de serviço, caracterizadas nos artigos 181.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
3. O assédio sexual está englobado no crime de importunação sexual previsto e punido no artigo 170.º do Código Penal.



4. 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 penal prevista nos termos da lei.
5. 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 ato discriminatório.
6. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, trabalhadores com medidas de apoio ao emprego e outros, a Junta de Freguesia instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à autarquia, cessar com fundamento na violação grave dos deveres a que se encontram obrigados, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido através do presente Código pela não tolerância ao assédio.
7. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, a Junta de Freguesia deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido através do presente Código pela não tolerância ao assédio.
8. Sempre que o Município tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

Artigo 17.º

Sanções

1. Sem prejuízo das consequências penais, contraordenacionais ou civis, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes, a violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar.
2. A Junta de Freguesia de Aradas instaura procedimento disciplinar, em harmonia com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 16.º do presente Código de Boa Conduta, se apure a existência de uma situação de assédio no trabalho.



3. Caso se comprove que a participação ou denúncia é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, sem prejuízo da instauração do respetivo procedimento disciplinar, pode haver lugar a procedimento criminal, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.
4. O assédio e a retaliação, na forma tentada, são puníveis nos mesmos termos da forma consumada.
5. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um trabalhador, tendo como alvo a mesma pessoa ou uma outra, além de procedimento disciplinar, pode ainda resultar na eventual suspensão da relação jurídica de trabalho ou cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços, de acordo com os casos em concreto.
6. A reincidência como autor de assédio ou retaliação, assim como a de denúncia caluniosa ou testemunho doloso agravam a ponderação da respetiva pena disciplinar, independentemente de ulteriores consequências legais, nomeadamente de natureza criminal ou civil.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18.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 19.º

Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e é disponibilizado no sítio institucional da Junta de Freguesia de Aradas.



Artigo 20.º

Revisão do código

O presente Código pode ser modificado ou revisto, em qualquer altura, sempre que o quadro legal em que se insere o justifique, mantendo-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, depois de aprovado pela Junta de Freguesia de Aradas, entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação nos termos legais.

Artigo 22.º

Divulgação

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser divulgado amplamente junto de todos os trabalhadores e membros de todos os cargos da Junta de Freguesia, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como divulgado no sítio da Junta de Freguesia de Aradas.



ANEXO I

Política de privacidade

Os dados pessoais fornecidos são utilizados e guardados pela Junta de Freguesia de Aradas 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 Autarquia 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.

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 Junta de Freguesia de Aradas 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 Junta de Freguesia de Aradas 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 II

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 insinuantos;
- 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 advenientes 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.