

MUNICÍPIO DE TAROUCA**Editais n.º 1014/2025**

Sumário: Aprovação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Tarouca.

Valdemar de Carvalho Pereira, Presidente da Câmara Municipal de Tarouca, faz público, nos termos e em cumprimento do disposto na alínea t) do n.º 1 do artigo 35.º e n.º 1 do artigo 56.º, ambos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e para efeitos do estabelecido na alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que em reunião da Câmara Municipal de 29.05.2025 foi aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Tarouca, que a seguir se publicita:

30 de maio de 2025. – O Presidente da Câmara, Valdemar de Carvalho Pereira.

**“Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio
no Trabalho do Município de Tarouca**

Preâmbulo

A prevenção e o combate do assédio moral e sexual no trabalho constituem uma preocupação das sociedades modernas porque estes comportamentos constituem formas específicas de abuso e violência com base no género e são promotores de ambientes de trabalho particularmente hostis que colocam em causa o bem-estar das pessoas (Torres *et al*, 2016).

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, introduzindo alterações na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nos termos, respetivamente, da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º e da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, é aplicável ao vínculo de emprego público, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, em matéria de assédio, constituindo dever do empregador público adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Esta alteração legislativa é, por um lado, enquadrada pelos objetivos 5 e 8 da Agenda 2030 que dizem respeito a promoção da Igualdade do Género e ao Trabalho Digno e Crescimento Económico, respetivamente. Por outro lado, acolhe orientações produzidas no contexto Europeu, nomeadamente, a Diretiva de Igualdade de Género do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a implementação do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento igual de mulheres e homens em assuntos de trabalho e ocupação (2006/54/EC).

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho tem como propósito estabelecer uma política de prevenção de riscos psicossociais, defender os princípios e valores de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia orientador no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos da legislação vigente.

Neste contexto, a Câmara Municipal em sua reunião de 29.05.2025, no uso da competência prevista na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, aprova o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho:

Artigo 1.º

Lei habilitante

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, adiante designado por Código, é elaborado ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de

12 de setembro e em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Finalidade

O Código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual 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(as) trabalhadores(as) ou colaboradores(as) do Município de Tarouca e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código de Boa Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e dirigentes do Município de Tarouca, nas relações entre si (relações internas) e para com os cidadãos, empresas ou entidades (relações externas), independentemente do seu vínculo contratual, função que desempenhem ou posição hierárquica que ocupem, no âmbito da atividade da entidade, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

2 – Os membros dos órgãos municipais ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontram sujeitos.

3 – O Código aplica-se também a as pessoas singulares que mantenham relações profissionais, com o Município de Tarouca, ainda que temporárias, nomeadamente, no âmbito de contratos de avença ou tarefa.

Artigo 4.º

Compromisso

1 – O assédio sexual e a intimação são contrários à política do Município de Tarouca e contra a promoção de condições dignas de trabalho, pelo que não serão tolerados comportamentos da referida natureza porque prejudicam as relações de trabalho, sendo sujeito às sanções previstas.

2 – O Município de Tarouca, enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo e repudia expressamente qualquer prática de discriminação e de assédio moral e ou sexual no trabalho.

3 – O Município de Tarouca está empenhado em manter nos seus locais de trabalho um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.

Artigo 5.º

Princípios gerais

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os abrangidos por este Código devem atuar no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho e em conformidade com a missão, visão e valores do Município de Tarouca.

Artigo 6.º

Relações internas

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

a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença ao Município da Tarouca;

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, dentro ou fora do local de trabalho.

2 – Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica, desenvolver e inculcar aos seus colaboradores uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

Artigo 7.º

Assédio

1 – É proibida a prática de qualquer ato de assédio em qualquer das suas vertentes.

2 – Constitui assédio sexual 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.

3 – Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados 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 e/ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três do presente artigo.

4 – O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

Artigo 8.º

Formas de assédio

O assédio pode adotar as seguintes formas:

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 9.º

Comportamentos ilícitos

1 – Estão designada e expressamente vedados os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio moral no trabalho:

a) Promover o isolamento ou a falta de contacto com chefias ou em relação a colegas;

b) Transferir o trabalhador de serviço ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;

c) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;

d) Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado;

- e) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- f) Não atribuir quaisquer funções, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- h) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- i) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- j) Criar sistematicamente situações de stress com o objetivo de provocar o descontrolo;
- k) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física, psicológica ou outra;
- l) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas, subordinados ou superiores hierárquicos.

2 – Estão designada e expressamente vedados os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio sexual no trabalho:

- a) Repetir sistematicamente, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- d) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- e) Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- f) Agressão ou tentativa de agressão sexual;
- g) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

3 – Excetuam-se do disposto nos números anteriores, as situações de carácter isolado que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não configuram situações de assédio por não terem carácter repetitivo.

4 – Não constitui assédio moral, nomeadamente:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
- c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais e que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal;
- d) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar (v. g. poder de direção, emissão de ordens, avaliação de desempenho, instauração de processo disciplinar);
- e) A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

5 – Não constitui assédio sexual, nomeadamente:

- a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- b) Os elogios ocasionais.

Artigo 10.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1 – Qualquer pessoa abrangida pelo presente Código que acredite ter sido sujeita a assédio deve contactar o Serviço de Recursos Humanos ou o Presidente da Câmara.

2 – Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio devem participá-las a qualquer das entidades referidas no número anterior e prestar a devida colaboração.

3 – 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 vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

4 – A denúncia ou participação, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

5 – Em alternativa ou cumulativamente ao procedimento referido no número um do presente artigo, poderá igualmente ser efetuada denúncia para a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que disponibiliza endereço eletrónico próprio (ltfp.art4@igf.gov.pt) para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

6 – Caso se comprove que a denúncia ou participação 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 penais.

Artigo 11.º

Averiguação e resolução

1 – O processo de averiguação e resolução é conduzido por trabalhadores(as) ou colaboradores(as) do Município de Tarouca com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e ou moral, a designar pelo(a) Presidente da Câmara.

2 – 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), bem como o anonimato das mesmas.

3 – É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio.

4 – O denunciante ou participante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

5 – A retaliação é uma violação grave da política do Município de Tarouca estará sujeita a ação disciplinar.

Artigo 12.º

Sanções

1 – Os(as) trabalhadores(as) envolvidos(as) em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles(as) que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

2 – Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

3 – Em casos particularmente graves e ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e ou moral, o Município de Tarouca pode prestar apoio jurídico, técnico ou financeiro ao trabalhador(a) que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e ou criminal, reunidos os pressupostos legais aplicáveis em razão da matéria.

Artigo 13.º

Medidas preventivas e de combate ao assédio

1 – Constituem atribuições do Município de Tarouca no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, as seguintes:

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 atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros;

b) Sinalizar e acompanhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;

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 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 a todos os trabalhadores, titulares de cargos dirigentes, elementos dos órgãos e gabinetes autárquicos, incluindo aqueles que prestem serviço a título temporário ou ocasional;

f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

Artigo 14.º

Interpretação

A interpretação das disposições do presente Código, bem como a resolução de dúvidas resultantes da sua aplicação são da competência da Câmara Municipal.

Artigo 15.º

Casos omissos

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovadas, respetivamente, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas suas versões atualizadas, bem como no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 16.º

Divulgação e Publicitação

O presente Código de Boa Conduta será publicado na 2.^a série do *Diário da República* e disponibilizado no sítio da Internet e *intranet* do Município de Tarouca.

Artigo 17.º

Revisão

O presente Código deve ser revisto sempre que ocorra alteração da legislação aplicável ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*."

319122401