



Freguesia de
CAMPO e SOBRADO

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

PREÂMBULO

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pelo Declaração de Retificação 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 preveem 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, públicas e privadas (neste caso, apenas para empresas com sete ou mais trabalhadores/as), a obrigatoriedade de adoção 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.

Com a aprovação do presente Código dá-se assim cumprimento não só a este imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado para a prevenção e combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte desta Autarquia em relação a essas condutas.

A Junta de Freguesia de Campo e Sobrado, enquanto entidade empregadora pública, tem, assim, o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição.

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 Junta de Freguesia de Campo e Sobrado aprova o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual se rege pelas disposições que se seguem.

em
[Handwritten signatures and initials]

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

Artigo 1.º

OBJETO

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 atividades desenvolvidas na Junta de Freguesia de Campo e Sobrado, 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.

Artigo 2.º

COMPROMISSO

1. Qualquer forma de assédio, nomeadamente moral e sexual, é contrário à política da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado e contra a promoção de condições dignas de trabalho.
2. Todos/as 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. O não cumprimento deste princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.
4. Todos/as os/as trabalhadores/as e Dirigentes da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral.

Artigo 3.º

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público com a Junta e Freguesia de Campo e Sobrado, em qualquer uma das modalidades previstas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), assim como aqueles que se encontrem em regime de prestação de serviços nesta Autarquia, tanto a título permanente como ocasional.
2. O presente Código aplica-se a todos os elementos do Órgão Executivo, assim como todos os terceiros em todas as suas interações com Junta de Freguesia de Campo e Sobrado,

sejam tuteladas pelo direito público ou não.

3. São terceiros, para o efeito do presente Código, todos os que, não sendo trabalhadores, mantenham qualquer relação tutelada pelo direito público ou outra com Junta de Freguesia de Campo e Sobrado.

Artigo 4.º

PRINCÍPIOS GERAIS

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, todos/as os/as trabalhadores/as devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses Junta de Freguesia de Campo e Sobrado, no respeito por todos os princípios orientadores da atividade administrativa, observado, nomeadamente, os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, de participação dos interesses na tomada de decisões, transparência e boa-fé, por forma a segurar a integridade, a independência, a credibilidade e a eficácia no serviço de combate, prevenção, denúncia e punição da discriminação e assédio no trabalho.

2. Aos sujeitos previstos no artigo 3.º do presente Código é proibida a adoção de comportamentos discriminatórios em reação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado, nomeadamente, com base na raça, etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, grau académico, proveniência, ideologia política, religião e crenças.

Artigo 5.º

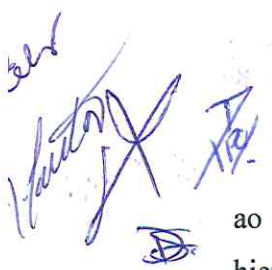
DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO

1. Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. É assédio o ato ou a omissão, lícito ou ilícito, traduzido em conduta discriminatória, positiva ou negativa, com dimensão moral, sexual ou outra, nomeadamente, no acesso ao emprego, no acesso ou no exercício da formação profissional ou outra, no exercício do cumprimento de funções ou por causa destas.

3. O assédio moral consiste, designadamente, em qualquer conduta que consubstancie ataque, propagação e/ou disseminação de ataque verbal, escrito ou outro, de conteúdo difamatório, abusivo, ofensivo, humilhante, degradante ou intimidatório, constituindo violência psicológica.

4. É ainda assédio moral aquela conduta reiterada pela qual o/a trabalhador/a é forçado/a




ao isolamento, por privação consciente de contacto com colegas e/ou superiores hierárquicos ou sujeitos a perseguição profissional, nomeadamente, sob a forma de objetivos inatingíveis, desvalorização sistemática do seu trabalho ou atribuição de tarefas desadequadas às suas funções.

5. O assédio sexual pode ser físico ou moral, quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conexão sexual, percecionados como afetantes da dignidade, honra ou bom nome das mulheres e dos homens no trabalho, 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** - Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens de texto, e-mails ou contactos através de redes sociais indesejados, de carácter sexual; enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejadas e de teor sexual; enviar convites persistentes para a participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado; perguntas intrusivas e ofensivas à cerca da vida privada; propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
- c) **Contacto físico e agressão sexual** - Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias; 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 direta ou insinuada.

6. 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) Situações de carácter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

7. 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.

8. 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 6.º

PROIBIÇÕES

1. É proibida a prática de qualquer tipo de assédio, no desempenho de quaisquer funções ou por causa destas, na Junta de Freguesia de Campo e Sobrado.

2. É expressamente proibido ao sujeitos previstos no artigo 3.º do presente Código, no desempenho de funções e imediatamente após o início e/ou termo destas, nas instalações e imediações da Junta de Freguesia e/ou outras onde se encontrem no desempenho de funções, ou por causa destas, utilizando propriedade da autarquia, sejam ferramentas ou meios informáticos ou de qualquer outra natureza, a prática de assédio, designadamente:

- a) Utilizar, divulgar ou dirigir qualquer tipo de literatura ou imagens, impressas ou digitais, com conteúdos de natureza abusiva, difamatória, degradante, humilhante e sexual, versando qualquer dos sujeitos do presente Código ou outros;
- b) Aceder, facilitar o acesso e/ou divulgar sites pornográficos ou de cariz difamatório, degradante, humilhante e sexual, junto de qualquer dos sujeitos do presente Código ou outros;
- c) Utilizar o correio eletrónico pessoal antes, durante e após o exercício das suas funções, ou por causa delas, para a receção e/ou envio de quaisquer mensagens



com conteúdos de natureza abusiva, difamatória, degradante, humilhante e sexual;

3. É ainda proibido, por constituir assédio, designadamente:

- a) Fazer, sistematicamente, críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a superiores hierárquicos;
- b) Insinuar, repetidamente, que o trabalhador/a, colega de trabalho ou superior hierárquico tem problemas mentais, físicos, familiares, financeiros ou outros;
- c) Fazer brincadeiras frequentes, indesejadas, com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, etnia, opção sexual, religião, deficiências físicas, problemas de saúde, financeiros ou quaisquer outros, a respeito de colegas, trabalhadores, superiores hierárquicos ou subordinados;
- d) Por qualquer forma, agir contra o trabalhador/a, com intenção de promover o seu isolamento social na Organização, o isolamento em relação às chefias ou aos centros decisórios, inviabilizando o acesso a informação essencial ao cabal desempenho das suas funções;
- e) Falar repetidamente aos gritos ou de forma intimidatória, desrespeitosa ou constrangedora;
- f) Apropriar-se, em benefício próprio, repetida e abusadamente, da autoria de trabalhos, em prejuízo do seu autor, seja este colega, trabalhador/a, subordinado, superior hierárquico ou outro.

4. É proibida toda e qualquer forma de retaliação sobre a vítima, o/a denunciante ou testemunha de atos de prática de assédio, estando a retaliação sujeita, nos termos destes Código e demais legislação pertinente, a ação disciplinar.

5. Presume-se retaliação qualquer conduta praticada após a denúncia de ato de assédio, independentemente do resultado e do final do respetivo procedimento, pelo presumível autor ou por terceiros, destinada a provocar temor, intimidação, remorso, arrependimento ou desistência de denúncia sobre a vítima, o denunciante ou a testemunha de ato de assédio.

6. O assédio e a retaliação na forma tentada são puníveis nos termos da forma consumada.

7. A reincidência como autor de assédio ou de retaliação, assim como a denúncia ou testemunho doloso, agravam a ponderação da respetiva pena disciplinar, independentemente de ulteriores consequências legais, nomeadamente por crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 7.º

AUTORES E VÍTIMAS

Podem ser autores ou vítimas de assédio qualquer trabalhador/a, superior ou inferior hierárquico do/a autor/a da vítima, bem como qualquer terceiro que seja destinatário da prática de um ato de assédio, independentemente da existência de relação hierárquica ou outra.

Artigo 8.º

CONFIDENCIALIDADE E GARANTIAS

1. A todos os denunciante, vítima ou testemunhas da prática de assédio serão garantidos todos os direitos consagrados na legislação em vigor, nomeadamente, garantia do respeito do anonimato durante o processo de investigação e apuramento dos factos, até à eventual dedução de acusação.
2. A informação veiculada neste âmbito é considerada confidencial, sendo garantido o seu tratamento com especial sigilo, diligência e zelo.
3. Os/As trabalhadores/as, bem como os demais intervenientes no processo, não podem divulgar ou, por qualquer forma, dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas.
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuarem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos, sejam judiciais ou contraordenacionais, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

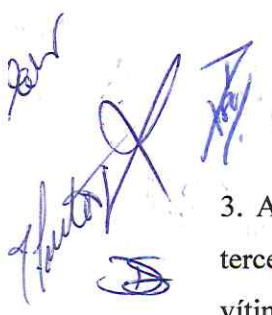
CAPÍTULO II

PROCEDIMENTO INTERNO

Artigo 9.º

OBRIGATORIEDADE DE DENÚNCIA

1. O/A trabalhador/a que se considere alvo de assédio nos termos supra, deve reportar a situação ao superior hierárquico imediato ou Dirigente.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de identificar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, deve participá-las bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e/ou em processos de outra natureza a que haja, eventualmente, lugar.



3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros são objeto de queixa a efetuar pela Junta de Freguesia de Campo e Sobrado, pela vítima ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças.

4. Caso se comprove que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, sem prejuízo das medidas disciplinares adequadas, a Junta de Freguesia de Campo e Sobrado procederá à respetiva participação criminal, com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

Artigo 10.º

FORMA 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 da sua ocorrência, identidade da vítima e do/a autor/a do assédio, bem como, se possível, devem ser apresentados meios de prova testemunhal, documental e pericial existentes, assim como deve ser requerida, no mesmo ato, a execução de eventuais diligências probatórias.

2. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito e assinada.

3. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, e em conformidade com as atribuições que lhe estão cometidas pelo artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) disponibiliza o seu endereço eletrónico (LTFP.art4@igf.gov.pt), para o envio de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

4. Toda e qualquer informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças (IGF) sobre a identificação de práticas e medidas de prevenção, combate e reação a situações de assédio será tida em consideração pela Junta de Freguesia de Campo e Sobrado, no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

5. A forma, o conteúdo e os meios de efetivar denúncia por assédio, nos termos do presente Código, deve ser alvo de ampla divulgação juntos dos/as trabalhadores/as, com vínculo laboral ou outro, com a Junta de Freguesia de Campo e Sobrado.

elr
10/10/10
D

CAPÍTULO III
REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 11.º

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

1. Sempre que houver conhecimento, por quem tiver competência disciplinar para o efeito, de alegadas situações, atos ou comportamento suscetíveis de indicar práticas de assédio no trabalho, haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP.
2. Sempre que a Junta de Freguesia de Campo e Sobrado tome conhecimento, direto ou por intermédio de terceiros, da violação de disposições constantes no presente Código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos denunciados e consequente punição.
3. O Procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal prevista na LTFP, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa, eventualmente, vir a ser apurada.

Artigo 12.º

IMPLEMENTAÇÃO

1. Cabe à Junta de Freguesia de Campo e Sobrado a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:
 - a) Implementar, verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se 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;
 - b) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
 - c) Proceder à divulgação deste Código junto de todos os/as trabalhadores/as e pessoas que prestem trabalho em funções públicas na Junta de Freguesia de Campo e Sobrado;
 - d) No processo de admissão de trabalhadores/as deve constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13.º

REMISSÃO

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na LTFP e demais legislação aplicável.

Artigo 14.º

REVISÃO

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

Artigo 15.º

PUBLICITAÇÃO E DIVULGAÇÃO

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio da internet da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado, bem como divulgado junto dos/as trabalhadores/as que iniciam funções nesta Autarquia.

Artigo 16.º

ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua aprovação pelo Executivo da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado.