

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







## Preâmbulo

O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas (UFSACF), promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa.

Pelo seu âmbito, persuade todos/todas aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Trata-se de um compromisso publicamente assumido, e pretende valorizar de forma inequívoca o bem-estar de todos os seus trabalhadores e prestadores de serviço, provendo um clima de trabalho seguro e saudável, por forma a promover a saúde física e mental dos seus profissionais.

Na mesma medida, favorece a produtividade e desenvolvimento organizacional por via da defesa de direitos de todas as pessoas que trabalham na organização ou a procuram para ter acesso à prestação de serviços.

Considerando a tutela da dignidade da pessoa humana acresce à tutela da igualdade e da não discriminação e que o direito internacional e convencional tem considerado o assédio no trabalho como um atentado ao conceito de trabalho digno.

Que a Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, e a tomar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, bem como o seu combate significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de



trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e com os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.



A Constituição da República Portuguesa, na alínea b), do n.º 1 do seu artigo 59.º estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contem no seu artigo 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, obrigando o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

Aprova-se o seguinte Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, enquanto instrumento de autorregulação adotado pela UFSACF na matéria, nos termos da alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação.

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

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições introdutórias**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

O presente Código de Conduta estabelece a política, as linhas de orientação de conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho na União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, 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**

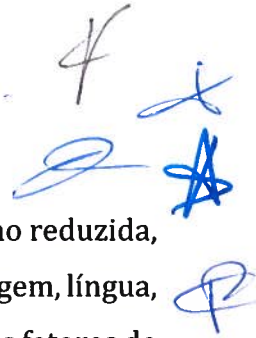
##### **Âmbito de Aplicação**

Aplica-se a todos os eleitos dos órgãos e a todos os seus trabalhadores e independentemente do vínculo contratual, e ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações da autarquia.

#### **Artigo 3.º**

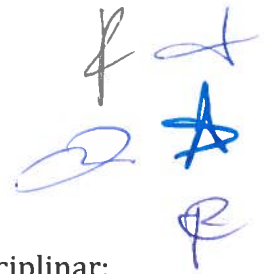
##### **Princípios Gerais**

1. A União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas enquanto entidade empregadora, promove o respeito mútuo pela dignidade dos trabalhadores no trabalho, a todos os níveis, e repudia expressamente qualquer prática de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.
2. A autarquia está empenhada em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios 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 ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

3. Os seus eleitos e os seus trabalhadores da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas atuam tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e de combate ao assédio e/ou violência no trabalho.
4. No exercício das suas atividades, funções e competências, os eleitos e trabalhadores desta autarquia relacionam-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, e aplicam os princípios constitucional e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa fé.
5. O assédio e os demais comportamentos que relevem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções corretivas e repressivas, com as seguintes finalidades principais:
  - a) Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho;
  - b) Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;
  - c) Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;
  - d) Facultar aos trabalhadores, e seus representantes, os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
  - e) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como de canal de denúncia sobre irregularidade suscetível de ação disciplinar;
  - f) Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciante e/ou testemunhas;
  - g) Instaurar processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio ou violência no trabalho;



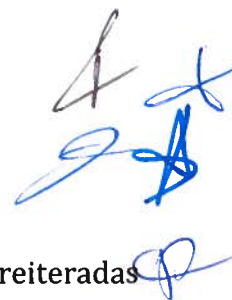
- h) Conferir celeridade à tramitação dos processos associados;
- i) Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar;
- j) Divulgar o Código de Boa Conduta junto dos seus destinatários.

#### Artigo 4.º

#### Definição de Assédio

##### 1. Constitui:

- a) Assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao 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 sexual (*sexual harassment*) o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido na alínea anterior;
- c) Assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em fator discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (*discriminatory harassment*).
- d) Assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*).
- e) Entende-se por comportamentos ilícitos e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
  - i. Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
  - ii. Promover o isolamento social;
  - iii. Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
  - iv. Efetuar recorrentes ameaças de despedimento;
  - v. Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
  - vi. Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
  - vii. Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
  - viii. Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem



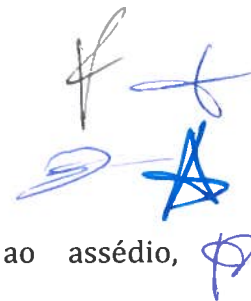
- identificar o autor das mesmas;
- ix. Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
  - x. Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
  - xi. Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
  - xii. Transferir o trabalhador de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
  - xiii. Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
  - xiv. Criar sistematicamente situações objetivas de “stress”, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de locais de trabalho.

### **Artigo 5.º**

#### **Responsabilidades**

1. Todos os eleitos e titulares de cargos dirigentes da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico.
2. Incumbe aos trabalhadores da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas:
  - a) Colaborar com o Executivo da autarquia e seus dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;
  - b) Reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho.
3. Compete ao serviço de Recursos Humanos:
  - a) Analisar as denúncias sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar que lhe sejam apresentadas;
  - b) Propor a ação disciplinar adequada em caso de acusações falsas apresentadas;
  - c) Tramitar os procedimentos disciplinares aplicáveis;
  - d) Dar a conhecer, até ao dia 15 dos meses de janeiro e junho de cada ano, ao Executivo União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, informar sobre os casos analisados e tramitados.





4. Compete, ainda, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, designadamente:
  - a) Receber e tratar as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem;
  - b) Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar;
  - c) Promover a realização de exame de saúde aos trabalhadores que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;
  - d) Receber e tratar a informação recebida do Gabinete Jurídico;
  - e) Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;
  - f) Integrar os dados recolhidos no relatório anual sobre a atividade da Junta de Freguesia;
  - g) Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, incluindo os que estão em regime probatório ou em período experimental, e dirigentes ou sempre que sejam contratados prestadores de serviços que desenvolvam regularmente atividades com os seus trabalhadores nas instalações da autarquia.
5. Compete ao Gabinete de Comunicação, de Imagem e Protocolo divulgar o presente código no portal Internet da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas.

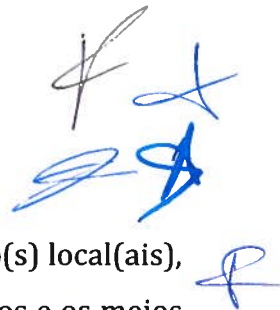
## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 6.º**

#### **Comunicações e Denúncias**

1. As situações que possam ser consideradas causa de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho devem ser comunicadas ao Presidente da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas.
2. Os trabalhadores que considerem ser alvo de assédio no trabalho, suscetível de constituir infração disciplinar, podem denunciar a situação ao Presidente da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas.
3. A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor(a) ou denunciante.
4. As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada,



- nomeadamente, a identificação do(a) assediado(a), a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova, em sede de tutela da personalidade, da igualdade e de proibição da discriminação.
5. As comunicações e denúncias são feitas através do endereço eletrónico: [pessoal@jf-sacf.pt](mailto:pessoal@jf-sacf.pt).
  6. Caso de 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 7.º**

#### **Procedimentos internos a aplicar**

1. Recebida a comunicação de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho deve a mesma ser remetida ao Gabinete Jurídico.
2. De forma célere, deve ser enviada informação preliminar ao dirigente máximo da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, no prazo de 15 dias úteis, a contar da sua distribuição quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante, de coação ou ameaça, em relação ao(à) eventual assediado(a) e, sendo caso disso, de falsidade das acusações.
3. Dessa informação deve ser dado conhecimento ao serviço de Recursos Humanos.

## **CAPÍTULO III**

### **Regimes sancionatórios**

### **Artigo 8.º**

#### **Procedimentos e Responsabilidade Civil**

1. Os trabalhadores envolvidos em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
2. A UFSACF instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
3. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista



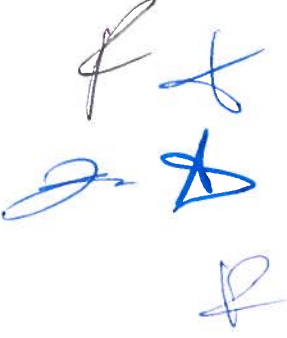
nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

4. 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.
5. A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos fornecedores ou utentes da UFSACF resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.
6. A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um colaborador (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contratos de fornecimento de bens ou prestação de serviços.
7. Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

### **Artigo 9.º**

#### **Proteção da confidencialidade**

1. É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(à) denunciante, ao(à) 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 garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.
2. 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.
3. O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas, que comunicaram ou impediram atos de assédio ou pressão abusiva, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou violência 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.



## **CAPÍTULO V**

### **Disposições Finais**

#### **Artigo 10.º**

##### **Publicitação e Divulgação**

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico da UFSACF, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 14.º do presente Código.

#### **Artigo 11.º**

##### **Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

#### **Artigo 12.º**

##### **Entrada em Vigor**

O presente código de conduta entra em vigor na data da sua aprovação pela Assembleia de Freguesia com divulgação geral a efetivar por meio de publicitação no sítio eletrónico da União das Freguesias de Santo António dos Cavaleiros e Frielas, através de correio eletrónico de divulgação geral e ainda por meio da afixação, em formato de papel, nos locais destinados ao efeito existentes nos diversos edifícios da autarquia.

