



# MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia  
Divisão de Administração e Finanças

## CÓDIGO DE CONDUTA PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

### ENQUADRAMENTO

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º do Código do Trabalho e a alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, passaram a impor às entidades empregadoras, Públicas e Privadas (neste caso com sete trabalhadores ou mais), a obrigatoriedade de adoção de Códigos.

Com efeito, a alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º do CT e a alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas (neste caso, apenas nas empresas com sete ou mais trabalhadores), a obrigatoriedade de adotar 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 esse imperativo legal, mas sobretudo a um compromisso que a Câmara Municipal de Seia, assume de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância por parte da Câmara Municipal de Seia em relação a essas condutas,

O presente Código de Conduta tem como intuito prevenir e combater a prática de assédio no trabalho e pretende, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, servir de referência aos seus destinatários no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros colaboradores, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um/a.

A Câmara Municipal de Seia compromete-se a defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho. Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não-verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



# MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia  
Divisão de Administração e Finanças

## ÂMBITO DE APLICAÇÃO E PRINCÍPIOS GERAIS

### Artigo 1.º

#### Destinatários e âmbito de aplicação

Este Código de Conduta destina-se a todos os membros dos Órgãos do Município, trabalhadores ou colaboradores (independentemente do vínculo contratual), utentes e quaisquer pessoas que participem ativamente nas atividades do Município, doravante referidos como destinatários.

Em particular, todos os trabalhadores do Município de Seia devem sentir-se protegidos contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrónicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

### Artigo 2.º

#### Princípios gerais

1. No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários devem sempre atuar, tendo em vista a prossecução dos interesses do Município, no respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. Os destinatários não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outros destinatários ou a terceiros, com base em quaisquer categorias suspeitas, designadamente a raça ou etnia, o sexo, a orientação sexual, a idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

### Artigo 3.º

#### Comportamentos ilícitos

1. Designam-se como comportamentos ilícitos, entre outros:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;



# MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia  
Divisão de Administração e Finanças

- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do Município, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- Dar sistematicamente, de forma intencional, instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- Fazer sistematicamente críticas pejorativas, em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos e de forma intimidatória;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2. Designam-se como comportamentos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, entre outros:



# MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia  
Divisão de Administração e Finanças

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- 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 meramente insinuada.

3. Estão expressamente vedados os comportamentos previstos no n.º 1 e n.º 2, do presente artigo.

## PROCEDIMENTO

### Artigo 4.º

#### Procedimento em caso de assédio

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao dirigente da unidade orgânica ou, na ausência deste, ao vereador do pelouro, ou ao Presidente da Câmara Municipal.
2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, podem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja 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.



# MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia  
Divisão de Administração e Finanças

4. 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 (s) e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

5. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

6. 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.

## Artigo 5.º

### Infrações

1. Sempre que o Município tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, e no caso de o/a infrator/a ser trabalhador sujeito ao poder disciplinar do Município, será instaurado processo disciplinar, a iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o executivo ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomem conhecimento da infração, nos termos do nº 2, do artigo 329.º, do Código do Trabalho.

2. A instauração de procedimento disciplinar não prejudica a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar relativamente a quaisquer destinatários do presente Código de Conduta que cometam infrações que àquelas correspondam.

3. Os destinatários do presente Código de Conduta têm o dever de denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação contraordenacional ou criminal pelas entidades competentes.

## Artigo 6.º

### Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

1. Será garantido um regime específico de proteção para o/a denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

2. Salvo quando atuem com dolo, é garantida proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio,



# MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia  
Divisão de Administração e Finanças

não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente até trânsito em julgado da respetiva decisão.

3. Nos termos do Código do Trabalho, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, se esta tiver lugar até um ano após a denúncia ou após outra forma de reivindicação ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

4. Os destinatários do presente Código de Conduta que denunciem infrações ou mesmo de que tenham tido conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

## Artigo 7.º

### Responsabilidade do Município de Seia

1. O Município de Seia é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cujos termos serão fixados pelo Governo em regulamentação própria.

2. A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho e devidamente provado, figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

3. Quando esteja em causa a prática de assédio, fica vedada a dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória.

## Artigo 8.º

### Formalização de denúncias

Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de denúncias de assédio em contexto laboral.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

## Artigo 9.º

### Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Câmara Municipal de Seia e respetiva divulgação a todos os demais destinatários.



# MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia

Divisão de Administração e Finanças

2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet do Município de Seia

Seia, 08 de Abril de 2022.

O Presidente da Câmara

António Luciano da Silva Ribeiro







## MUNICÍPIO DE SEIA

Câmara Municipal de Seia  
Divisão de Administração e Finanças

### CERTIDÃO

----- **Fernando Adriano Neto**, Chefe de Divisão de Administração e Finanças da Câmara Municipal de Seia: -----

----- Certifica para os devidos e legais efeitos que, na ata da reunião ordinária da Câmara Municipal de Seia, realizada aos oito dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e dois, consta a seguinte deliberação: -----

...

#### **= PONTO N.º 3. PROPOSTA N.º 22/2022 - CÓDIGO DE CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO =**

Subscrita pelo Senhor Presidente, foi apresentada para aprovação, a proposta n.º 22/2022, com o seguinte teor: -----

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. Atualmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas prevê no artigo 71.º, n.º 1, alínea k), a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao Assédio no Trabalho. -----

Neste contexto, cabe à Câmara Municipal de Seia definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o presente Código de 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 presente Código para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho dá assim cumprimento ao imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno. -----

No âmbito da sua missão, a Câmara Municipal de Seia, o Presidente, os vereadores, os titulares de cargos dirigentes e os seus trabalhadores devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do Município, conferindo a todos uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta. Assim, **proponho**, de acordo

com a alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º, do Anexo da Lei n.º 35/2014, a aprovação do presente Regulamento. -----

Seia, 25 de março de 2022 -----

**O Presidente da Câmara** -----

*António Luciano da Silva Ribeiro* -----

**Foi deliberado aprovar, por maioria, a proposta supracitada.** -----

**Votação: votaram no sentido da deliberação, o Senhor Presidente e os Senhores Vereadores, Célia Maria Pereira Barbosa, Cláudio Martins Pereira Figueiredo, Mário José Azevedo da Silva, Luís Jorge da Silva Caetano e Susana Mafalda Tomás Ferreira.** -----

**Absteve-se o Senhor Vereador, Rodrigo Miguel Marques Amaro.** -----

...

E por ser verdade se passa a presente certidão, aos treze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e dois, a qual vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Câmara Municipal.-----

O Chefe de Divisão de Administração e Finanças



(Fernando Adriano Neto)