



I. Enquadramento

A Junta de Freguesia de Canedo, assume o compromisso de garantir um ambiente seguro e saudável, por forma a promover a saúde física e mental dos seus profissionais em cumprimento do disposto no artigo 59.º, nº 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa, que estabelece 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. Esta alteração legislativa é, por um lado, enquadrada pelos objetivos 5 e 8 da Agenda 2030 que dizem respeito à promoção da Igualdade de Género e ao Trabalho Digno e Crescimento Económico, respetivamente. Por outro, acolhe orientações produzidas no contexto Europeu, nomeadamente a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho 8200/2339 (INI) de 20 de setembro de 2001 e os compromissos assumidos pela União Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, o 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.

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

Assim, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores e colaboradores da Freguesia, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa, salientando a necessidade de construção conjunta 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 na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita. 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 e colaboradores e assegurar o seu direito a



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

condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual. Neste contexto, cabe à Junta de Freguesia de Canedo 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 cortês e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código de Boa Conduta 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.

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Ferreira' and 'Margarida Pereira'.



Capítulo I Disposições Gerais

Artigo 1º Objeto

O presente Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece as linhas orientadoras da conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho dos trabalhadores e colaboradores da Freguesia de Canedo, constituindo um instrumento autorregulador bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2º Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores, 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 Canedo, 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.

Artigo 3º Princípios Gerais

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, a Junta de Freguesia de Canedo e os seus trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da mesma, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no 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 comportamento 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.



Artigo 4º **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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - O assédio moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

3 - O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade as mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 5º **Autores e vítimas**

1 - O assédio pode ser praticado por todas as pessoas que tenham acesso ao local de trabalho, superiores hierárquicos, diretos ou indiretos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores e fregueses.

2 - O assédio pode adotar as seguintes configurações:

1. Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
2. Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
3. Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
4. Outro, quando praticado por terceiros.

3 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do (a) assediante, quer os superiores hierárquicos do (a) assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Capítulo II **Procedimento Interno**

Artigo 6º **Denúncia**

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, ao dirigente da unidade orgânica ou, na ausência deste, ao Presidente da Junta de Freguesia.



2 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislações em vigor, devem 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 — Caso se comprove 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 de comunicação ao Ministério Público quando em causa se encontrar um crime de natureza publicada.

Artigo 7º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a 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, 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.

2 — A denúncia, participação ou queixa, pode ser realizada por escrito através do endereço electrónico: queixasdenuncias@jf-canedo.pt, com a identificação completa do seu autor(a) ou denunciante.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a situação de assédio pode ser objeto de denúncia escrita junto da Inspeção-Geral de Finanças e/ou Autoridade para as Condições de Trabalho, através do endereço electrónico ltfp.art4@igf.gov.pt, e [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), respetivamente.

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

Capítulo III

Regimes sancionatórios

Artigo 8º

Procedimentos e responsabilidade civil

1 - A Junta de Freguesia de Canedo instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 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.



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

2 - A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, por remissão do disposto na alínea d) do nº1 do artigo 4º da LTFP, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

3 - 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.

Artigo 9º **Publicidade da decisão**

A sanção acessória de publicidade da decisão condenatória é apreciada nos termos do artigo 563º do Código do Trabalho, por remissão do disposto na alínea d) do nº1 do artigo 4º da LTFP.

Artigo 10º **Confidencialidade e garantias**

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.

3 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

4 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

Artigo 11º **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 12.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 Canedo promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e comunica ao Ministério Público quando em causa de encontrar um crime de natureza pública.

Artigo 13.º

Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.

Artigo 14.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

Capítulo IV

Prevenção do Assédio

Artigo 15.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 à Junta de Freguesia de Canedo, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

1. Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
2. Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
3. Constituir uma Comissão composta por três elementos, o Presidente da Junta de Freguesia, ou elemento designado pelo mesmo, um designado pela entidade empregadora pública e um designado pelos trabalhadores, para acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a



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

- identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
4. Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando 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;
 5. Sinalizar e acompanhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;
 6. Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço na Freguesia de Canedo a título ocasional ou temporário;
 7. No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

Capítulo V Disposições Finais

Artigo 16.º Publicitação e divulgação

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação mediante afixação nos locais de trabalho, será disponibilizado no sítio eletrónico da Junta de Freguesia de Canedo, e amplamente divulgado junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como divulgado junto dos que iniciam funções de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 15.º do presente Código.

Artigo 17.º Revisão

O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 18.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 Canedo, entra em vigor no dia seguinte à sua publicitação.



Artigo 19.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.

ANEXOS Política de privacidade

Os dados pessoais fornecidos são utilizados e guardados pela Freguesia de Canedo, 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 Freguesia 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 Freguesia de Canedo 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 Comissão 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”.

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.



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

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 insinuantes;
- 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.



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

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.

ÓRGÃO EXECUTIVO

Em 10 de dezembro de 2025

Tatiana Sá
Marques Paupéris

ÓRGÃO DELIBERATIVO

Em 18 de dezembro de 2025

Helena Canas
João
Luís
João
João
João