



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

## PREÂMBULO

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, quer no setor privado, quer 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 (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devendo as entidades empregadoras adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Atualmente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determina, no artigo 71.º, n.º 1, alínea k), que o empregador público adote códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e que instaure o competente procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, cabe aos Serviços Municipalizados de Castelo Branco 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, que tem como finalidade 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 de todas as pessoas que exercem funções nos SMCB, independentemente da natureza das funções exercidas, do posicionamento hierárquico e/ou funcional, bem como do respetivo vínculo jurídico, e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º e n.º 1 e 2 do artigo 75.º da LGTFP, os SMCB, assumindo o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho, aprovaram o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados, tomada na sua reunião de 06/10/2025, tendo sido previamente promovida a audição das estruturas representativas dos trabalhadores, bem como de todos os trabalhadores dos SMCB, não tendo sido rececionados quaisquer contributos.

## ÍNDICE

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS .....	4
Artigo 1.º (Lei habilitante) .....	4
Artigo 2.º (Objeto) .....	4
Artigo 3.º (Âmbito de Aplicação) .....	4
Artigo 4.º (Objetivos).....	4
Artigo 5.º (Princípios Gerais).....	5
CAPÍTULO II - DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS .....	5
Artigo 6.º (Definições).....	5
Artigo 7.º (Situações potenciadoras de assédio) .....	6
Artigo 8.º (Práticas proibidas).....	6
Artigo 9.º (Formas de assédio).....	8
CAPÍTULO III - PREVENÇÃO DO ASSÉDIO .....	8
Artigo 10.º (Compromisso).....	8
Artigo 11.º (Medidas preventivas e de combate) .....	9
Artigo 12.º (Responsabilidades dos trabalhadores dos SMCB) .....	9
CAPÍTULO IV - PROCEDIMENTO INTERNO .....	10
Artigo 13.º (Denúncia).....	10
Artigo 14.º (Forma e conteúdo) .....	10
Artigo 15.º (Regime de protecção ao denunciante e testemunhas) .....	10
CAPÍTULO V - REGIMES SANCIONATÓRIOS .....	11
Artigo 16.º (Procedimentos) .....	11
Artigo 17.º (Sanções) .....	11
CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS .....	12
Artigo 18.º (Remissão).....	12
Artigo 19.º (Revisão) .....	12
Artigo 20.º (Entrada em vigor e publicidade) .....	12

## **CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS**

### **Artigo 1.º Lei habilitante**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 13.º, alíneas a) e c), da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k), e 75.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, todos na sua atual redação.

### **Artigo 2.º Objeto**

O presente Código estabelece um conjunto de princípios a observar no cumprimento das atividades desenvolvidas nos SMCB, por forma a promover um ambiente de trabalho saudável, assente nos pilares da dignidade e do respeito, constituindo um instrumento regulador, que visa prevenir, identificar e sancionar comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

### **Artigo 3.º Âmbito de Aplicação**

1. O presente Código aplica-se aos titulares de cargos dirigentes, aos trabalhadores e a todas as pessoas que exercem funções nos SMCB, independentemente da natureza das funções exercidas, bem como do respetivo vínculo jurídico, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego e protocolos com outras entidades.
2. O presente Código aplica-se, ainda, a todos os membros do Conselho de Administração durante o cumprimento dos respetivos mandatos.
3. O âmbito de aplicação é extensivo a todas as relações, no âmbito da atividade dos SMCB, quer estas se desenvolvam no horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho, em formação ou outras em representação dos SMCB.

### **Artigo 4.º Objetivos**

O presente Código tem como objetivos:

- a) Defender e promover os valores da não discriminação e do combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- b) Definir as medidas preventivas que visem impedir a ocorrência de práticas de discriminação e assédio e, caso estas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar os autores e prevenir a sua repetição;
- c) Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral e assegurar

as condições de trabalho que respeitem a dignidade individual.

### **Artigo 5.º** **Princípios Gerais**

1. Todos os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem beneficiar de um ambiente de trabalho e de relações promotoras do seu desenvolvimento profissional e pessoal, livre de assédio moral e/ou sexual, de discriminação e de eventuais retaliações.
2. No exercício das suas funções, os membros do Conselho de Administração, os dirigentes, os trabalhadores e todos aqueles que a título ocasional prestem serviço nos SMCB, devem atuar respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
3. A todos os abrangidos por este Código está vedada a adoção de comportamentos discriminatórios em relação a terceiros, nomeadamente, com base na ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
4. 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, a disponibilidade para o outro, a partilha de informação, o espírito de equipa e de pertença aos SMCB;
  - b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional.
5. Os trabalhadores no exercício de funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais desenvolvidas, inculcar aos seus trabalhadores uma cultura de respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, a colaboração e a partilha no seio do serviço.

## **CAPÍTULO II - DEFINIÇÕES E CLARIFICAÇÃO DE CONCEITOS**

### **Artigo 6.º** **Definições**

1. Para efeitos de aplicação do presente Código, o assédio é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.), praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.
3. O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão

laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

4. A prática de assédio é um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada.

### **Artigo 7.º** **Situações potenciadoras de assédio**

1. São, nomeadamente, situações potenciadoras de assédio:

- a) Uma cultura organizacional que não sancione comportamentos considerados intimidatórios;
- b) Transformações súbitas ao nível da organização;
- c) Insegurança no emprego;
- d) Relações insatisfatórias e/ou de conflito entre os trabalhadores em geral e entre os trabalhadores e as chefias;
- e) Exigências excessivas de trabalho;
- f) Conflitos ao nível das funções desempenhadas;
- g) Comportamentos discriminatórios e de intolerância;
- h) Problemas pessoais e consumo de droga ou álcool.

2. Não constitui assédio moral, designadamente:

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) As decisões legítimas advenientes da organização do trabalho;
- c) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais (as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado);
- d) O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, ect.);
- e) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o vínculo laboral e com a legislação em vigor;
- f) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

3. 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 8.º** **Práticas proibidas**

1. São considerados proibidos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros que não se encontrem aqui expressamente previstos:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social ou a falta de contacto com colegas ou com superiores hierárquicos;
- e) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- d) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- e) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- f) Formular ameaças sistemáticas, com o objetivo de constranger ou amedrontar;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- h) Sonegar, de forma sistemática, informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- i) Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja devidamente justificada;
- k) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor dos mesmos;
- l) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- m) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- n) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador demora na casa de banho;
- o) 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;
- p) Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.

2. São proibidos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual, sem prejuízo de outros que não se encontrem aqui expressamente previstos:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens de texto ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- d) Promover, de modo excessivo, o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar

abordagens físicas desnecessárias;

- e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- f) Endereçar convites indesejados ou propostas explícitas e indesejadas de carácter sexual;
- g) 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. Para além das práticas previstas no número anterior, é expressamente proibido a qualquer trabalhador ou a qualquer pessoa que exerça funções nos SMCB, no desempenho das mesmas, imediatamente antes do início e após o término daquelas, nas imediações e instalações, e/ou utilizando material propriedade dos SMCB, tais como ferramentas ou meios informáticos ou outras:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, posters ou outros, com conteúdos de natureza sexual;
- b) Aceder a sites pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

### **Artigo 9.º** **Formas de assédio**

1. O assédio pode ser praticado por qualquer pessoa, independentemente do género, que tenham acesso ao local de trabalho, designadamente:

- a) Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;
- b) Colegas de trabalho;
- c) Prestadores de serviços, fornecedores, empreiteiros ou outros;
- d) Utilizadores.

2. É vítima qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

## **CAPÍTULO III - PREVENÇÃO DO ASSÉDIO**

### **Artigo 10.º** **Compromisso**

1. Os SMCB assumem uma política de não tolerância a condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas.

2. Todas as participações/denúncias de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil, sendo a sua tramitação urgente.

3. As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua

dignidade preservada.

4. Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura orgânica dos SMCB.

5. O incumprimento dos princípios e disposições constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

### **Artigo 11.º**

#### **Medidas preventivas e de combate**

1. No âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, compete aos SMCB:

- 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 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) Assegurar que os dirigentes e trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
- e) Promover ações de formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- f) Garantir a avaliação periódica de riscos psicossociais no local de trabalho;
- g) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, titulares de cargos dirigentes, elementos dos órgãos, incluindo aqueles que prestem serviço a título temporário ou ocasional;
- h) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

### **Artigo 12.º**

#### **Responsabilidade dos trabalhadores dos SMCB**

Compete aos trabalhadores dos SMCB:

- a) Respeitar as normas constantes deste Código, onde quer que desenvolvam as suas funções e independentemente da sua posição hierárquica, funções, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral;
- b) Adotar um comportamento adequado, medido de acordo com os padrões de sã convivência, respeito, urbanidade e cidadania exigíveis no seu relacionamento com o SMCB, com os seus representantes, chefias, colegas de trabalho, prestadores de serviços, utilizadores, e/ou quaisquer terceiros com quem contactem no exercício das suas funções;

- c) Agir, sempre que possível, de forma a evitar que se verifiquem ou repitam comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio, que presenciem ou de que tomem conhecimento;
- d) Participar nas ações de formação sobre prevenção e combate ao assédio no trabalho.

## **CAPÍTULO IV - PROCEDIMENTO INTERNO**

### **Artigo 13.º Denúncia**

1. Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve denunciar a situação através de uma das seguintes formas:
  - a) Reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato; ou, caso não haja outro superior direto
  - b) Pelo Canal de Denúncia dos SMCB, acessível na página eletrónica do SMCB; ou ainda
  - c) Pelo formulário para participação eletrónica no sítio oficial da Inspeção Geral de Finanças.
2. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las através de qualquer uma das formas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.
3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio, praticados por terceiros que não exerçam funções nos SMCB, devem ser objeto de denúncia, a efetuar pelos Serviços Municipalizados, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades policiais.

### **Artigo 14.º Forma e conteúdo**

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, dia, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
2. A denúncia ou participação, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

### **Artigo 15.º Regime de proteção ao denunciante e testemunhas**

1. As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pelos SMCB em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.
2. É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante, ao denunciado, ao

teor da denúncia, aos 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 em relação a todas as pessoas envolvidas

3. As situações de retaliação estão, tal como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

## **CAPÍTULO V - REGIMES SANCIONATÓRIOS**

### **Artigo 16.º Procedimentos**

1. Sempre que os SMCB tomem conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, tomarão as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

2. A participação ou denúncia determina a abertura de um processo de inquérito para apuramento dos factos em causa, com a finalidade de recolher informações, obter provas e produzir as diligências necessárias ao esclarecimento dos factos reportados.

3. A instauração do processo de inquérito deve ser acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio e do participante, designadamente contra a reiteração e ou o agravamento dos comportamentos de assédio ou de qualquer forma de retaliação.

4. Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, trabalhadores com medidas de apoio ao emprego, prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, os SMCB instauram um processo de inquérito tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem aos SMCB, cessar com fundamento na violação grave dos deveres a que se encontram obrigados, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido pelos SMCB de não tolerância ao assédio.

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

### **Artigo 17.º Sanções**

1. A prática de assédio laboral, nomeadamente pela sua gravidade ou reiteração, pode inviabilizar a manutenção do vínculo de emprego público e constituir fundamento para despedimento, nos termos previstos na LGTFP.

2. No caso de se comprovar que a participação é falsa e dolosamente apresentada com o objetivo de prejudicar alguém, de carácter difamatório ou injurioso, os SMCB deverão promover a instauração do respetivo procedimento disciplinar, podendo haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos penais.

## **CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS**

### **Artigo 18.º**

#### **Remissão**

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à 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 na sua redação atual e demais legislação em vigor.

### **Artigo 19.º**

#### **Revisão**

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

### **Artigo 20.º**

#### **Entrada em vigor e publicidade**

- 1.** O presente Código foi aprovado pelo Conselho de Administração dos SMCB e entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua aprovação, devendo ser, igualmente, publicitado através do intranet e na página oficial da internet.
- 2.** O Código será ainda divulgado a todos os trabalhadores dos SMCB, por correio eletrónico institucional, ou, excecionalmente, em suporte papel no caso dos trabalhadores que não tenham recursos informáticos atribuídos.