

MUNICÍPIO DE AVEIRO

Aviso n.º 3756/2025/2

Sumário: Aprova o Código de Conduta da Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio e à Violência no Trabalho no Município de Aveiro.

Nos termos do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e no uso da competência prevista na alínea k), do n.º 1, do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação em vigor, dos artigos 4.º, n.º 1, alíneas c) e e) e 71.º, n.º 1, alíneas a), c) e k), ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor e dos artigos 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 29.º, 30.º e 31.º do Código do Trabalho, na redação atual, torna-se público que a Câmara Municipal de Aveiro, na sua reunião ordinária de 19 de dezembro de 2024, aprovou o Código de Conduta e Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio e à Violência no Trabalho no Município de Aveiro.

O Código de Conduta e Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio e à Violência no Trabalho no Município de Aveiro foi aprovado tal como a seguir se publica.

30 de dezembro de 2024. – O Presidente da Câmara, José Agostinhos Ribau Esteves, eng.º

Código de Conduta da Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio e à Violência no Trabalho no Município de Aveiro

Preâmbulo

O Município de Aveiro, enquanto empregador público, procura investir numa política de gestão de recursos humanos que valorize cada trabalhador e promova um ambiente organizacional saudável, estimulando a colaboração e o empenho de todos os seus dirigentes e trabalhadores.

O Município está ainda empenhado na promoção de 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, nos seus locais de trabalho.

A Constituição da República Portuguesa, nomeadamente nos seus artigos 13.º e 59.º, estabelece que estes valores e princípios são determinantes para a salvaguarda da Dignidade da Pessoa Humana.

A “Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 28 de maio, tem difundido a necessidade de implementação efetiva de medidas para promoção do bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores e do direito que todos têm em desenvolver a sua atividade profissional em condições socialmente dignificantes e assentes nos princípios fundamentais da equidade, da responsabilidade e do comprometimento na criação de um ambiente organizacional saudável e respeitador.

Face à importância crescente, na sociedade nacional e europeia, dos valores da “Diversidade, Equidade e Inclusão”, este Município, no mandato em curso (2021-2025), criou o Pelouro do “Multiculturalismo”, reconhecendo a importância deste tema na sociedade e no local de trabalho.

Consciente ainda que a igualdade e não discriminação são um eixo estruturante da nossa Democracia, o Município de Aveiro aprovou o “Plano Municipal de Igualdade” (2023), com o objetivo de dotar as gerações mais novas da consciência de que têm o poder de estimular um futuro mais igual, mais justo e mais sustentável.

Assim, considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabelece que o empregador público deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador (alínea a), do n.º 1, do artigo 71.º);

b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (alínea c), do n.º 1, do artigo 71.º);

c) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (alínea K), do n.º 1, do artigo 71.º).

Considerando que é aplicável ao vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar em matéria de igualdade e não discriminação e assédio, nos termos das alíneas c) e e), do n.º 1, do artigo 4.º da referida Lei Geral.

Atendendo ainda ao disposto na alínea k), do n.º 1, do artigo 127.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto – que veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, assume-se o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação, da valorização da igualdade do género e de combate ao assédio e à violência no trabalho, pela elaboração do presente Código de Conduta, como instrumento privilegiado na resolução de questões que se levantem neste âmbito, que se rege pelas disposições que se seguem.

Artigo 1.º

Legislação habilitante

O Código de Conduta é elaborado no uso do poder regulamentar próprio das Autarquias Locais, conferido pelo disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e no uso da competência prevista na alínea k), do n.º 1, do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação em vigor, dos artigos 4.º, n.º 1, alíneas c) e e) e 71.º, n.º 1, alíneas a), c) e k), ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor e dos artigos 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 29.º, 30.º e 31.º do Código do Trabalho, na redação atual.

Artigo 2.º

Objeto

1 – O presente Código estabelece um conjunto de princípios e procedimentos que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Aveiro, bem como as normas de conduta e os comportamentos a seguir pelos seus destinatários no âmbito de uma política de prevenção, identificação e eliminação de práticas e comportamentos discriminatórios, suscetíveis de serem enquadrados em assédio e/ou de violência no trabalho.

2 – As práticas de assédio podem assumir, designadamente, as seguintes variantes:

- a) No acesso ao emprego, na formação profissional ou no trabalho;
- b) Por ato lícito ou ilícito;
- c) Por comportamento discriminatório, positivo ou negativo;
- d) Com dimensão moral e/ou sexual.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 – O Código aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Aveiro, independentemente do vínculo contratual a que se encontram sujeitos, função que desempenhem ou posição hierárquica que ocupem, nas relações entre si e com terceiros.

2 – Os membros dos órgãos municipais também ficam sujeitos às disposições deste Código na parte que lhes seja aplicável e em tudo o que não contrarie o respetivo estatuto legal.

3 – Os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes devem desenvolver e incentivar a cultura de respeito mútuo nas suas equipas.

4 – O disposto no n.º 1 deste artigo é ainda aplicável aos prestadores de serviços e a todos(as) os(as) que exerçam atividade profissional nas instalações do Município de Aveiro.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1 – O Município de Aveiro e os seus trabalhadores devem promover o respeito pela dignidade dos trabalhadores e de terceiros, a todos os níveis, rejeitando qualquer prática discriminatória, de assédio moral e/ou sexual e/ou de violência no trabalho, por ser incompatível com a dignidade da pessoa humana.

2 – Todos os abrangidos pelo presente Código devem:

- a) Promover o respeito e o bem-estar físico e mental no local de trabalho e por causa dele;
- b) Fomentar o bom relacionamento nas relações laborais e interpessoais;
- c) Atuar com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas as situações que surjam em contexto profissional;
- d) Adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e repressão de comportamentos suscetíveis de configurar discriminação, assédio e/ou violência no trabalho.

3 – É proibida a prática de qualquer ato discriminatório, de assédio ou comportamento ameaçador e/ou violento no local de trabalho, em qualquer das suas dimensões.

4 – O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Artigo 5.º

Conceitos

Nos termos e para os efeitos previstos no presente Código, consideram-se:

a) Discriminação, a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação;

b) Comportamento discriminatório, o adotado 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 em quaisquer outros fatores de discriminação;

c) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

d) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

e) Assédio, o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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, caracterizado pela

intencionalidade e pela repetição ou continuação no tempo e no local de trabalho e/ou fora dele, por razões que lhe estão associadas;

f) Assédio sexual, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou os efeitos previstos na alínea anterior;

g) Assédio moral, o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica, com o objetivo ou os efeitos referidos na alínea b), do presente artigo;

h) Comportamento violento, qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta razoável e na qual a pessoa é agredida ou ameaçada no decurso, ou como resultado direto, do seu trabalho.

Artigo 6.º

Práticas discriminatórias

1 – São proibidas, entre outras a apurar em concreto, as seguintes condutas:

a) Qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos na alínea a), do artigo anterior ou das alíneas seguintes, desta norma.

b) Discriminações no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador;

c) Discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

2 – Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 – São, nomeadamente, permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

Artigo 7.º

Práticas de assédio sexual e violência no trabalho

1 – São proibidas, entre outras a apurar em concreto, as seguintes condutas, por serem suscetíveis de configurar práticas de assédio sexual no trabalho ou eventualmente violência:

a) Qualquer forma de intimidação física ou ameaça e/ou ataque à integridade física;

b) Agressão ou tentativa de agressão sexual, bem como adoção de comportamentos indesejados, de carácter sexual sob forma verbal, não verbal ou física;

c) Aliciar ou prejudicar um trabalhador em função da prática de favores sexuais;

d) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;

e) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;

- f) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou emails indesejados, de caráter sexual;
- g) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- h) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, não constitui assédio sexual, nomeadamente:

- a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- b) Os elogios ocasionais.

Artigo 8.º

Práticas de assédio moral

1 – São proibidas, entre outras a apurar em concreto, as seguintes condutas, por serem suscetíveis de configurar práticas de assédio moral no trabalho:

- a) Qualquer forma de intimidação psicológica, ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas e/ou ataques verbais, incluindo comentários ofensivos da dignidade;
- b) Promover o isolamento ou a falta de contacto com chefias ou em relação a colegas;
- c) Transferir o trabalhador de serviço ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- d) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- e) Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- i) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- j) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- k) Criar sistematicamente situações de stress com o objetivo de provocar o descontrolo;
- l) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física, psicológica ou outra;
- m) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas, subordinados ou superiores hierárquicos ou divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- n) Qualquer ação de retaliação contra um trabalhador que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, não constitui assédio moral, nomeadamente:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho;
- c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais e que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal;

- d) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar;
- e) A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

Artigo 9.º

Implementação de medidas preventivas e corretivas

1 – No âmbito da prevenção, o Município de Aveiro deve implementar as seguintes medidas preventivas:

- 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 à discriminação, ao assédio e/ou à violência no trabalho;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou discriminação e/ou violência no trabalho e o conhecimento nas novas admissões do conteúdo do presente Código, através do serviço de gestão de Recursos Humanos;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de discriminação, assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação externa deste Código, nos canais habituais, pelo serviço com competências na gestão da Comunicação;
- f) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação e de denúncia de indícios ou das práticas referidas nos números anteriores.

2 – Sem prejuízo de outras que venha a considerar como adequadas e eficientes, o Município deve instituir as seguintes medidas corretivas:

- a) Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre participantes, denunciante e/ou testemunhas;
- b) 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 discriminação, assédio ou violência no trabalho, competindo a sua tramitação interna ao serviço de Apoio Jurídico;
- c) Sinalizar e acompanhar todas as situações que indiciem práticas discriminatórias, de assédio ou de violência no trabalho;
- d) Não permitir falsas acusações, instaurando a competente ação disciplinar;
- e) Garantir a celeridade no tratamento destas questões.

Artigo 10.º

Procedimento da denúncia e tramitação

1 – Qualquer pessoa que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir discriminação, assédio e/ou violência no trabalho deve denunciá-lo, mediante uma das seguintes opções:

<https://www.cm-aveiro.pt/transparencia-municipal/canal-de-denuncias> ou <https://denuncias.cm-aveiro.pt/#/>.

2 – Todos os que tenham conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio devem participá-las nos termos definidos no número anterior.

3 – O tratamento e a tramitação das denúncias, queixas e participações recebidas nos termos dos n.ºs 1 e 2 do presente artigo são da competência do gestor do canal de denúncias, o qual será determinado por Despacho do Presidente da Câmara Municipal de Aveiro e diligenciará pelas medidas tidas por convenientes e adequadas.

4 – A queixa por assédio pode ainda ser efetuada junto da Inspeção-Geral de Finanças (IGF), no sítio eletrónico <https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio.aspx>, em [https://igf.gov.pt/informacao-assedio-em-contexto-laboral-no-setor-publico/formulário eletrónico](https://igf.gov.pt/informacao-assedio-em-contexto-laboral-no-setor-publico/formulario-eletronico) ou através do endereço eletrónico LTFP.art4@igf.gov.pt.

5 – Toda a informação comunicada pela Inspeção-Geral de Finanças ou que venha a ser disponibilizada pela mesma relativa à prática de situações de assédio no universo municipal, é tida em consideração pelo Município de Aveiro para efeitos de adoção dos procedimentos adequados à sua resolução, prevenção e combate.

6 – As queixas e denúncias em matéria de assédio e/ou violência no trabalho podem ainda ser dirigidas à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no sítio eletrónico <https://cite.gov.pt/web/pt/contactos>, e à Autoridade das Condições do Trabalho (ACT), em <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>, sem prejuízo da queixa ou do encaminhamento para os serviços competentes do Ministério Público de Aveiro, consoante os casos, quando haja indícios relativos à prática de crimes.

7 – Em matéria de queixas com a discriminação, a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) recebe e analisa queixas de discriminação em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, através do endereço eletrónico: cicdr@acm.gov.pt.

Artigo 11.º

Proteção do sigilo e da confidencialidade

1 – Os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Aveiro que, no exercício das suas funções, vierem a tomar conhecimento de denúncias, queixas ou participações ou do seu conteúdo neste âmbito, não podem divulgar ou dar a conhecer quaisquer informações relacionadas com as mesmas, exceto se tal decorrer do cumprimento de obrigação legal.

2 – Deve ainda ser assegurada a confidencialidade do procedimento quanto a denunciante, participantes, testemunhas e quaisquer outros intervenientes no processo, bem como no que respeita às diligências que haja necessidade de realizar, inclusive no que respeita aos dados pessoais em causa.

Artigo 12.º

Procedimentos sancionatórios e participação a entidades competentes

1 – O conhecimento de comportamentos que indiciem a prática de atos discriminatórios e/ou de assédio e/ou de violência no trabalho dará origem à competente ação disciplinar, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

2 – Sempre que tenha conhecimento dos atos referidos no número anterior, o Município de Aveiro disso dará conhecimento à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), à Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), à Autoridade das Condições do Trabalho (ACT) e/ou aos serviços competentes do Ministério Público de Aveiro, consoante os casos.

3 – Caso se venha a comprovar que a denúncia ou participação é falsa e dolosamente apresentada com o objetivo de prejudicar alguém, de caráter difamatório ou injurioso, é promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participado o facto criminalmente.

Artigo 13.º

Fiscalização

O Município de Aveiro deve promover mecanismos internos que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código.

Artigo 14.º

Divulgação

O presente Código de Conduta é publicado no *Diário da República* e no sítio da internet do Município de Aveiro.

Artigo 15.º

Revisão

O presente Código será objeto de revisão, sempre que tal se revele necessário.

Artigo 16.º

Remissão

Em todas as situações de discriminação, assédio e/ou violência no trabalho que não estejam especificadas no Código, devem aplicar-se as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho e nos demais diplomas legais aplicáveis, bem como no Regime Geral sobre a Proteção de Dados Pessoais, quando aplicável.

Artigo 17.º

Entrada em vigor

O presente Código entrará em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Diário da República*.

318543463