



CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CASFIG

versão 2.0

FICHA TÉCNICA

Título

Código de Conduta e Ética

Entidade

CASFIG – Coordenação de Âmbito Social e Financeiro das Habitações do Município de Guimarães, EM, Unipessoal, Lda.

Tutela

Câmara Municipal de Guimarães

Contactos

Morada: Rua capitão Alfredo Guimarães, 354 – Azurém
4810-026 Guimarães

Telefone: 253 519881

Telm: 969105131

Email: geral@casfig.pt

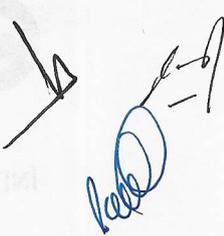
Página Eletrónica

<https://www.casfig.pt>



ÍNDICE

	Pag.
<i>Controlo de versões</i>	4
<i>Preâmbulo</i>	5
<i>CAPÍTULO I – Âmbito e disposições gerais</i>	6
<i>Artigo 1.º – Objeto</i>	6
<i>Artigo 2.º – âmbito da aplicação</i>	6
<i>Artigo 3.º – Princípios gerais</i>	6
<i>Artigo 4.º – Assédio</i>	6
<i>Artigo 5.º – Comportamentos ilícitos</i>	7
<i>Artigo 6.º – Autores e vítimas</i>	7
<i>CAPÍTULO II – Procedimento interno</i>	7
<i>Artigo 7.º – Denúncia</i>	7
<i>Artigo 8.º – Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia</i>	8
<i>CAPÍTULO III – Regimes sancionatórios</i>	8
<i>Artigo 9.º – Procedimentos e responsabilidade civil</i>	8
<i>Artigo 10.º – Publicidade da decisão</i>	8
<i>Artigo 11.º – Responsabilidade do empregador</i>	9
<i>Artigo 12.º – Confidencialidade e garantias</i>	9
<i>Artigo 13.º – Presunções legais</i>	9
<i>Artigo 14.º – Justa causa de cessação do vínculo</i>	9
<i>CAPÍTULO IV – Prevenção do assédio</i>	9
<i>Artigo 15.º – Medidas preventivas</i>	9
<i>CAPÍTULO V – Disposições finais</i>	10
<i>Artigo 16.º – Publicitação e divulgação</i>	10
<i>Artigo 17.º – Revisão</i>	10
<i>Artigo 18.º – Entrada em vigor</i>	10



CONTROLO DE VERSÕES			
Título	CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO E TRABALHO – 2024		
Versão anterior	1.0	Data	2018
Versão atual	2.0	Data	2024
Classificação	Pública	Número de páginas	10
Observações	O documento atual altera a apresentação gráfica e o corpo de texto.		



PREÂMBULO

A **CASFIG** – Coordenação de âmbito Social e Financeiro das Habitações do Município Guimarães, EM, Unipessoal, Lda., doravante designada por CASFIG é uma empresa municipal dotada de autonomia estatutária, administrativa e financeira, com sede na Rua Capitão Alfredo Guimarães, n.º 354, da freguesia de Azurém, do Concelho de Guimarães, titular do cartão de identificação de Pessoa Coletiva n.º 504885855, com o capital social de €49.879,79.

A CASFIG é detida a 100% pela Câmara Municipal de Guimarães e encontra-se ao abrigo da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que aprovou o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais.

O objeto principal da CASFIG é a promoção e gestão do património imobiliário habitacional, em especial, e primordialmente, as habitações sociais do Município de Guimarães. Pode também criar e exercer serviços de apoio e acompanhamento social no domínio das carências habitacionais na área do Município de Guimarães e pode exercer ainda todas as atividades que, acessoriamente, digam respeito ao seu objeto social e não sejam excluídas por lei.

A atuação da CASFIG é regulada no contrato de gestão delegada, celebrado com o Município.

A lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, por via da introdução da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, impondo a elaboração de códigos de conduta para sua prevenção e a instauração de procedimentos disciplinares sempre que ocorram alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, a **CASFIG** adotou o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante designado por *Código*, que se rege pelas seguintes disposições.

5

Assim,

Considerando que os comportamentos, quer por parte de superiores hierárquicos quer de qualquer trabalhador subordinado, que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;

Considerando que tais comportamentos podem ser utilizados, implícita ou explicitamente, como fundamento de decisões que afetem o acesso do(a) trabalhador(a) à formação profissional, à sua continuação no posto de trabalho, à sua promoção ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se dirigem;

Considerando o objetivo de prevenir o assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas para punir e prevenir a sua repetição;

Considerando que a Carta Social Europeia, no seu art.º 26.º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho ou em relação com o trabalho, bem como a tomar medidas apropriadas para proteção dos trabalhadores contra tais comportamentos, nomeadamente no que diz respeito a atos condenáveis ou declaradamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho e a tomar todas as medidas adequadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

Considerando 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, no quadro geral da igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a



Diretiva do Conselho 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2002 e a Diretiva 2002/73/CE parlamento Europeu e do Conselho de 5 julho de 2006;

Considerando que, no seu art.º 59.º, n.º 1, alínea b), a Constituição da República Portuguesa 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 do seu art.º 13.º, bem como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece no seu art.º 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto físicas como morais;

Considerando ainda o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este documento como um instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a sua conformidade com as práticas legais a que está sujeita.

CAPÍTULO I

Âmbito e Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O Presente *Código* fixa um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na CASFIG. Consiste num instrumento autorregulador e é a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

Este *Código* aplica-se a todos os administradores, dirigentes, trabalhadoras e trabalhadores da CASFIG, independentemente do vínculo contratual, aplicando-se ainda a todos os que exerçam a sua atividade profissional nas instalações desta empresa municipal.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. No exercício das suas funções e competências, as pessoas identificadas no artigo 2º devem atuar em respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. Não podem ser adotados comportamentos discriminatórios em relação aos demais colaboradores ou a terceiros, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política, religião ou crenças.
3. A CASFIG assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.

Artigo 4.º

Assédio

1. É proibido o assédio, em qualquer uma das suas formas, no local de trabalho ou fora do local de trabalho por razões relacionadas com este.
2. 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 intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, ou em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou efeito referidos no número anterior.
4. Constitui 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.

5. Constitui 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.

Artigo 5.º

Comportamentos ilícitos

1. São expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:
- Desvalorizar e desqualificar reiteradamente o trabalho que é executado;
 - Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
 - Promover o isolamento social;
 - Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
 - Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
 - Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
 - Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
 - Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
 - Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou reiteradas críticas sobre trabalhadores;
 - Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
 - Transferir o trabalhador de setor ou local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
 - Criar sistematicamente situações de "stress", com intuito de provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências constantes de local de trabalho;
 - Ciberbullying;
 - Exibição ou circulação de imagens ou material em formato eletrónico ou impresso que são ou devem ser reconhecidos como ofensivos.
 - Toques sexuais inapropriados, avanços, sugestões ou pedidos;

Artigo 6.º

Autores e vítimas

- O assédio pode ser praticado por superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal), bem como por terceiros que interajam com a CASFIG.
- Podem ser vítimas de assédio os inferiores hierárquicos do(a) assediante ou 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 7.º

Denúncia

- O trabalhador(a) que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico ou ao Conselho de Gestão da CASFIG.
- Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções na CASFIG são objeto de queixa às autoridades competentes, pela CASFIG, pela vítima ou por qualquer trabalhador, consoante o caso.
4. Caso se 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 art.º 35.º do Código Penal.

Artigo 8.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, devendo conter uma descrição precisa dos factos que constituem ou que são suscetíveis de consubstanciar a(s) prática(s) de assédio, nomeadamente as circunstâncias, a hora e o local dos mesmos, a identidade da(s) vítima(s) e do(s) seu(s) assediante(s), bem como os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, que eventualmente existam.
2. Se for meramente verbal, a denúncia, participação ou queixa, será reduzida a escrito.
3. A denúncia, participação ou queixa que digam respeito a situações de assédio no trabalho, pode ser dirigida às chefias hierárquicas, via email ou por escrito.
4. A inspeção geral das finanças e a autoridade para as condições do trabalho, para cumprimento do n.º 1, do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibilizam endereço eletrónico próprio ltfp.art4@igf.gov.pt e <https://portal.act.gov.pt/Pages/queixa-denuncia.aspx>, para receção de queixas de assédio em contexto laboral, respetivamente.
5. A CASFIG terá em consideração a informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção Geral das Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reações a situações de assédio, no tratamento das denúncias de que eventualmente tome conhecimento.

CAPÍTULO III

Regimes Sancionatórios

8

Artigo 9.º

Procedimentos e responsabilidade civil

1. A CASFIG instaura processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35.º/2014 de 20 de junho, sempre que tomar conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no n.º 5 do art.º 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.
3. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no art.º 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

Artigo 10.º

Publicidade da decisão

1. Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do art.º 29.º do Código do Trabalho.

Artigo 11.º

Responsabilidade do empregador

1. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a qual será fixada em regulamentação própria, é da entidade empregadora pública.
2. A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-



rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros vincendos.

Artigo 12.º

Confidencialidade e garantias

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução de acusação.
2. Os trabalhadores e dirigentes e administradores da CASFIG não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
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, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 13.º

Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou 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, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou por seu representante.

9

CAPÍTULO IV

Prevenção do Assédio

Artigo 15.º

Medidas preventivas

Cabe ao Conselho de Gestão, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular a todos os trabalhadores e trabalhadoras da CASFIG;
- b) Consulta regular aos chefes de divisão e diretor de serviços;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, nomeadamente em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciante/participantes;
- d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes e de coordenação;
- f) No processo de admissão 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 será objeto de publicitação, mediante afixação no edifício sede da CASFIG e será disponibilizado no sítio eletrónico da CASFIG, bem como divulgado junto dos que iniciam funções, de acordo com a alínea f) do artigo 15.º do presente Código.

Artigo 17.º

Revisão

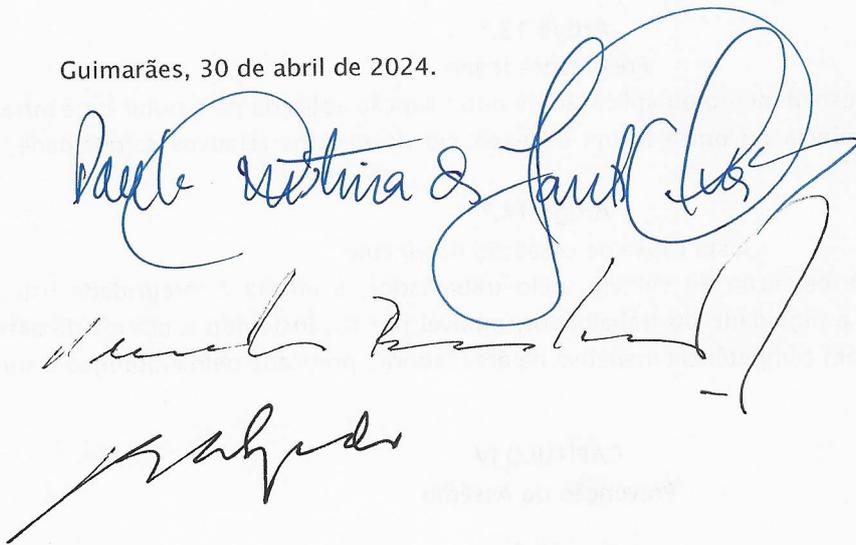
O presente Código deve ser revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores e dirigentes da CASFIG.

Guimarães, 30 de abril de 2024.



CASFIG, EM	
Reunião de 30/04/2024	Ord. <input checked="" type="checkbox"/> Ext. <input type="checkbox"/>
O Conselho de Gestão deliberou aprovar por	
<input checked="" type="checkbox"/>	Unanimidade.
<input type="checkbox"/>	Maioria. _____
