

MUNICÍPIO DE OVAR**Edital n.º 1014/2026**

Sumário: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio do Município de Ovar.

Domingos Manuel Marques Silva, Presidente da Câmara Municipal de Ovar:

Faz público que, cumpridas todas as formalidades legais exigidas em termos de consulta pública, a Câmara Municipal, na sua reunião ordinária realizada no dia dezassete de julho de dois mil e vinte e seis, aprovou o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio do Município de Ovar.

Em conformidade, procede-se à publicação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio do Município de Ovar, em anexo ao presente Edital.

Para constar e legais efeitos, se torna público este Edital e respetivo documento anexo, que vai ser publicado no *Diário da República*, no site do município de Ovar, www.cm-ovar.pt e afixado nos lugares de estilo deste Concelho.

E eu, Susana Cristina Teixeira Pinto, Diretora de Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro, o subscrevi.

21 de julho de 2026. — O Presidente da Câmara Municipal de Ovar, Domingos Manuel Marques Silva.

Código de Boa Conduta Para a Prevenção e Combate ao Assédio do Município de Ovar**Enquadramento e Nota Justificativa**

No contexto atual, na defesa e valorização dos trabalhadores municipais, em que cada trabalhador é o principal ativo de uma organização e o ser humano, a ele associado, é objeto da proteção e valorização por parte do Município de Ovar, é criado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio.

O artigo 26.º da Carta Social Europeia consagra que todos os trabalhadores, no que respeita ao assédio moral ou sexual, têm direito a ver assegurada a proteção e dignidade no trabalho, devendo todos os agente envolvidos potenciar medidas de sensibilização e informação de prevenção do assédio no local de trabalho, promovendo ações que visem proteger os trabalhadores, contra comportamentos atentatórios e hostis, condenando veementemente todos os comportamentos tidos que atentem contra qualquer assalariado no local de trabalho ou em relação com o trabalho.

O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa prevê que os trabalhadores têm direito a condições socialmente dignificantes e à definição de uma organização que o garanta, sendo a tutela do assédio moral e sexual tutelada pela norma ínsita ao seu artigo 13.º Neste sentido, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual [LTFP], e que constitui o seu anexo, determina no artigo 71.º, como obrigação do empregador, o respeito e urbanidade no tratamento, bem como a salvaguarda do bem-estar físico e moral dos trabalhadores, em conformidade, também, com o previsto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto procedeu ao reforço do quadro legislativo em matéria de prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor público, através de alterações introduzidas à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na redação atual [adiante designada LTFP], bem como ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (cf. o artigo 2.º da referida Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto), cujas disposições nesta matéria são, com as devidas adaptações, aplicáveis por força do artigo 4.º, 1, e) da LTFP, impondo deveres especiais ao empregador público, nomeadamente, o de adotar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, ou normas específicas inseridas e códigos de ética/conducta (cf. o disposto no artigo 71.º, 1, k) da LTFP).

Assim, tendo em vista o cumprimento da lei, procedeu-se à elaboração do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Ovar.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Ovar reveste natureza regulamentar interna, nos termos do artigo 75.º da LTFP, pelo que, no quadro das atribuições e competências cometidas à Câmara Municipal, ao abrigo do disposto nos artigos 23.º, 1 e 2, g) e 33.º, 1, k) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, está cometida a este órgão a sua aprovação.

O procedimento de elaboração do Código, enquanto regulamento com eficácia interna, seguiu os trâmites descritos nos artigos 97.º e seguintes (cf., também, os artigos 139.º e seguintes) do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual (CPA).

A Câmara Municipal de Ovar deliberou, a sua reunião ordinária de 18 de dezembro de 2025, dar início ao procedimento de elaboração do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao assédio no Trabalho do Município de Ovar, e definiu os termos da constituição de interessados e da apresentação de contributos, no âmbito da designada participação procedimental (cf. artigo 98.º), pelo prazo de 10 dias úteis e mediante comunicação por escrito à Câmara Municipal. Foi efetuada a publicitação da deliberação através do Edital n.º 2/2026, de 6 de janeiro, mediante afixação nos locais de estilo e divulgação na página eletrónica do Município de Ovar.

Não houve lugar à constituição de interessados, nem foram apresentados contributos nesta fase.

Em reunião da Câmara Municipal, de 12 de fevereiro de 2026, foi aprovado o Projeto do Código e determinada a realização de consulta pública, por 30 dias, sendo durante o mesmo prazo ouvidos os trabalhadores municipais e delegados sindicais das estruturas com representação no Município de Ova, nos termos do artigo 75.º, 2 da LTFP.

Foi efetuado relatório desta audição, através da qual foi realizada a ponderação dos contributos apresentados, sendo alguns acolhidos na versão final do presente Código.

Foi efetuada a ponderação dos custos e benefícios da aprovação do Código, nos termos do artigo 99.º do CPA, sendo de referir que, para além de se tratar de imperativo legal, trata-se de medida de dignificação do trabalho e dos trabalhadores, de valor indelével para o bem-estar pessoal e social. Não se identificam custos que vão além dos associados aos procedimentos a adotar, mas sempre relevados de forma positiva, na ponderação dos benefícios a alcançar. Ou seja, os custos indiretos associados ao assédio – como a perda de produtividade, o aumento do absentismo e da rotatividade, e os potenciais custos com litígios judiciais – superam, em muito, o investimento necessário para a implementação de um programa de prevenção robusto que, a partir do presente Código, será cumprido.

Cumpridos todos os trâmites legais, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Ovar foi aprovado em reunião ordinária da Câmara Municipal realizada no dia 17 de julho de 2026.

O presente Código é a sustentação de uma conduta e de comportamentos que todos esperamos socialmente e em contexto laboral, cumpre as orientações legais em matéria de assédio, dá resposta à Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), que estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, sendo elaborado ao abrigo dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) da (LTFP).

É dado cumprimento ao disposto no artigo 75.º da LTFP, em matéria de publicitação.

Artigo 1.º

Lei Habilitante

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Ovar é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do

artigo 33.º, n.º 1, alínea k) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e que constitui o seu anexo (LTFP).

Artigo 2.º

Objeto

1 — O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Ovar, de modo a fomentar um ambiente laboral saudável e práticas que estimulem o respeito e a colaboração entre todos.

2 — O Código tem igualmente como objetivo dar a conhecer ao cidadão o nível de compromisso com o bem-estar dos trabalhadores do Município de Ovar, clarificando as normas éticas que determinam a atuação e o comportamento dos seus trabalhadores

Artigo 3.º

Âmbito de Aplicação

As disposições contidas no presente Código aplicam-se e vinculam todos os trabalhadores, titulares de cargos dirigentes do Município e demais colaboradores que exercem funções no Município de Ovar, independentemente da modalidade de vinculação ou posição hierárquica que ocupam.

Artigo 4.º

Âmbito material

O presente Código contém os princípios de ética profissional que regem o exercício de funções, em particular as relações entre os trabalhadores e entre estes e o Município de Ovar, sem prejuízo das normas legais a que os mesmos, no exercício da sua atividade, estão sujeitos(as), designadamente:

- a) Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- b) Código do Trabalho;
- c) Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado;
- d) Código do Procedimento Administrativo;
- e) Carta Ética da Administração Pública;
- f) Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;
- g) Código Europeu de Boa Conduta Administrativa;
- h) Carta Social Europeia.

Artigo 5.º

Princípios Gerais da Atividade Administrativa

Nas suas relações com o público, os trabalhadores devem pautar a sua atividade com respeito, nomeadamente, pelos princípios gerais da legalidade, da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos, da boa administração, da igualdade e proporcionalidade, da justiça e da razoabilidade, da imparcialidade, da boa-fé, da colaboração com os particulares, da participação, da decisão, dos princípios aplicáveis à administração eletrónica, da gratuidade, responsabilidade, da administração aberta, assim como da proteção dos dados pessoais e da cooperação leal com a União Europeia.

Artigo 6.º**Política Municipal no Domínio do Assédio**

1 — No âmbito da operacionalização da sua atividade e no exercício das suas competências, o Município de Ovar no assume uma política dissuasora de comportamentos qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 — A todos aqueles a quem este código é aplicável exige-se uma atuação que prime pela não discriminação dos outros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologias, opiniões e religião.

3 — O comportamento cordial e que promova o bom relacionamento entre todos é essencial e contempla uma atuação que:

- a) Fomente a boa integração e o bom relacionamento do trabalhador na organização;
- b) Respeite a diversidade, a preocupação e disponibilidade para o outro, promova o espírito de equipa, a partilha e a entreajuda;
- c) Garanta a urbanidade, uma boa capacidade de resolução dos problemas profissionais e o bom senso.

4 — As participações de todas as situações passíveis de serem consideradas assédio terão a garantia de confidencialidade, tratamento isento e serão objeto de uma tramitação célere e urgente, sendo que as pessoas envolvidas terão a sua dignidade assegurada e serão objeto de um tratamento respeitador, independentemente da posição hierárquica, carreira, categoria, nível habilitacional ou outra situação distintiva.

5 — Os titulares de cargos dirigentes promovem ativamente a aplicação do presente Código, asseguram a sua divulgação junto das equipas que superintendem, adotam as medidas preventivas ao seu alcance e garantem a pronta comunicação e tratamento das situações suscetíveis de configurar assédio, em conformidade com as respetivas competências legais e deveres funcionais.

6 — O Presidente da Câmara Municipal emite, com periodicidade anual, uma declaração formal reiterando o compromisso institucional do Município de Ovar de tolerância zero face a qualquer prática de assédio no trabalho, a qual é divulgada a todos os trabalhadores.

Artigo 7.º**Relacionamento interno**

1 — Os trabalhadores devem pautar as relações entre si por critérios de correção, urbanidade, respeito mútuo e cooperação, promovendo a observância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da integridade e da boa-fé no relacionamento interpessoal.

2 — Os trabalhadores devem exercer os poderes e competências que lhes sejam atribuídos exclusivamente na prossecução do interesse público, abstendo-se da sua utilização em benefício próprio ou de terceiros.

3 — Os trabalhadores devem contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e assente na confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, na partilha de informação e conhecimento e na promoção do espírito de equipa.

4 — Sem prejuízo de outros comportamentos que, em função das circunstâncias concretas, possam constituir assédio moral, são suscetíveis de o integrar, designadamente, os seguintes:

- a) Promover o isolamento ou a falta de contacto de um trabalhador relativamente às chefias ou aos restantes colegas;

- b) Transferir um trabalhador de serviço ou de local de trabalho com o propósito de promover o seu isolamento;
- c) Estabelecer, de forma sistemática, objetivos manifestamente impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis para a sua concretização;
- d) Desvalorizar, de forma reiterada, o trabalho realizado;
- e) Atribuir, de forma sistemática, funções estranhas ou manifestamente desadequadas à respetiva categoria profissional;
- f) Não atribuir quaisquer funções ao trabalhador, violando o seu direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- g) Apropriar-se, de forma sistemática, de ideias, propostas, projetos ou trabalhos de colegas ou subordinados, omitindo a respetiva autoria;
- h) Omitir, de forma reiterada, informação indispensável ao desempenho das funções, facultando-a, porém, aos demais trabalhadores;
- i) Dirigir-se reiteradamente a colegas, subordinados ou superiores em tom agressivo, aos gritos ou de forma intimidatória;
- j) Proferir, de forma reiterada, ameaças de despedimento ou outras suscetíveis de provocar receio ou insegurança;
- k) Criar, de forma sistemática, situações de pressão ou de *stress* com o objetivo de provocar o descontrolo emocional do trabalhador;
- l) Ridicularizar, direta ou indiretamente, características físicas, psicológicas ou quaisquer outras inerentes à pessoa;
- m) Formular, de forma reiterada, críticas públicas injustificadas dirigidas a colegas, subordinados ou superiores hierárquicos.

5 – Sem prejuízo de outros comportamentos que, em função das circunstâncias concretas, possam constituir assédio sexual no trabalho, são suscetíveis de o integrar, designadamente, os seguintes:

- a) Repetir, de forma sistemática, observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência física ou de natureza sexual;
- b) Enviar, de forma reiterada, desenhos, fotografias, imagens ou outros conteúdos de teor sexual não solicitados;
- c) Efetuar telefonemas ou enviar cartas, mensagens ou correio eletrónico de carácter sexual, quando indesejados;
- d) Formular convites persistentes para programas sociais ou lúdicos após ter sido manifestada a sua rejeição pela pessoa visada;
- e) Promover contacto físico intencional, não solicitado ou desnecessário;
- f) Praticar ou tentar praticar atos de agressão sexual;
- g) Formular convites ou pedidos de favores de natureza sexual, associados, de forma expressa ou implícita, à promessa de obtenção de emprego, progressão na carreira ou melhoria das condições de trabalho.

Artigo 8.º

Definição de assédio

1 – É proibida a prática de assédio no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões com ele relacionadas.

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 intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

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

4 – 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 das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 9.º

Assédio moral

1 – O assédio moral define-se como um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho e que representa um risco psicossocial, gerando, muitas vezes, um défice na organização e gestão do tempo de trabalho, o que pode, em última instância, resultar em más condições de segurança e saúde no trabalho.

2 – O assédio moral discriminatório concretiza-se através de comportamentos indesejados pela vítima e com efeitos hostis e pode basear-se em qualquer fator discriminatório, que não obrigatoriamente o sexo (discriminatory harras-ement).

3 – Quando o comportamento indesejado não se baseia em fator discriminatório, mas, pelo seu caráter continuado e insidioso, leva aos mesmos efeitos hostis, como a desvinculação do seu posto de trabalho (mobbing), consubstancia assédio moral não discriminatório.

Artigo 10.º

Assédio sexual

1 – O assédio sexual concretiza-se sempre que ocorrem atos, insinuações, contactos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

2 – A prática do assédio sexual não implica necessidade de contacto físico entre os envolvidos, pelo que, pode revestir a forma de assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*) ou assédio sexual por intimidação.

3 – Em determinados casos, pode não se verificar o assédio sexual, mas a conduta inadequada pode configurar um desrespeito grave.

Artigo 11.º

Autores e vítimas

1 – O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal), bem como por terceiros que interajam com o Município de Ovar.

2 – Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do assediante, quer os superiores hierárquicos do assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.

Artigo 12.º

Denúncia

1 – Sempre que o trabalhador considere estar a ser vítima de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico, ao Dirigente da Unidade Orgânica respetiva, ao Membro do

Órgão Executivo que o superintende e/ou ao Chefe de Divisão de Recursos Humanos, que dá sequência à participação da queixa/ denúncia.

2 – A participação da queixa/denúncia deve ser o mais detalhada possível e deve conter a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática do assédio (circunstâncias, hora e local, identidade da vítima e do assediante, bem como os meios de prova testemunhal, documental ou pericial, caso existam).

3 – A participação da queixa/denúncia, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

4 – A participação pode ser reportada através dos canais de denúncia implementados no Município de Ovar, os quais devem assegurar, em qualquer caso, a existência de uma via que permita a denúncia anónima e garanta a total confidencialidade da identidade do denunciante, gerida de forma a assegurar a independência e a imparcialidade do tratamento.

Artigo 13.º

Procedimento e responsabilidade civil

1 – O processo disciplinar é instaurado, nos termos da LTFP, sempre que se tenha conhecimento de alegadas situações, atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar a prática de assédio no trabalho.

2 – Sem prejuízo dos prazos legalmente previstos para o processo disciplinar, o Município de Ovar assegura que a receção de qualquer denúncia ao abrigo do presente Código é confirmada ao denunciante no prazo máximo de cinco dias úteis, com indicação do estado do processo e das diligências previstas.

2 – O processo de inquérito ou disciplinar que seja instaurado reveste natureza prioritária, devendo ser concluído no menor tempo possível, e sempre no respeito pelos prazos legais.

2 – A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, 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, nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4 – O Município de Ovar assegura apoio psicológico à vítima, através da Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde e garante as medidas preventivas que sejam necessárias para proteger a vítima durante a investigação.

Artigo 14.º

Responsabilidade do empregador

Nos termos do artigo 283.º do Código do Trabalho, a reparação dos danos emergentes de doenças profissionais que resultem da prática de assédio é da responsabilidade do empregador, sendo o pagamento da reparação feito pela Caixa Geral de Aposentações/Segurança Social, que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Artigo 15.º

Confidencialidade e garantias

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

2 – Os trabalhadores e dirigentes 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 – 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 de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 16.º

Medidas preventivas

Cabe ao Presidente da Câmara Municipal, ou a quem este delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consultar os trabalhadores;
- b) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mecanismos observam as normas legais, incluindo, em matéria de confidencialidade do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
- c) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores.

Artigo 17.º

Compromisso da liderança

O Município de Ovar, através dos seus representantes, assume o compromisso de “Tolerância Zero” ao assédio laboral e de integração da prevenção do assédio na avaliação de desempenho no quadro do SIADAP 2, emitindo anualmente uma Declaração de Conformidade sobre o tema, com base em indicadores objetivos a fixar.

Artigo 18.º

Formação e sensibilização

1 – Sem prejuízo da previsão no Programa de Cumprimento Normativo, o Município de Ovar promove, com periodicidade anual, ações de formação obrigatórias sobre a prevenção do assédio no trabalho para todos os trabalhadores.

2 – Os titulares de cargos dirigentes e os responsáveis pela receção e investigação de denúncias devem frequentar formação específica e aprofundada sobre a matéria.

Artigo 19.º

Monitorização e avaliação

O Município de Ovar procede, com periodicidade mínima bienal, ou outra que conste do Programa de Cumprimento Normativo, à avaliação interna da eficácia das medidas de prevenção e combate ao assédio previstas no presente Código, através dos instrumentos de gestão considerados adequados, designadamente inquéritos ao clima organizacional, análise das participações recebidas e das medidas adotadas, com respeito integral pelas normas aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais e confidencialidade.

Artigo 20.º

Publicitação e divulgação

O presente Código é objeto de publicitação, mediante afixação na Divisão de Recursos Humanos, nos locais de trabalho e é disponibilizado no sítio institucional do Município de Ovar, em www.cm-ovar.pt, bem como divulgado junto de todos os trabalhadores, dirigentes e demais colaboradores aquando do início de funções.

Artigo 21.º**Revisão do Código**

O presente Código pode ser modificado ou revisto, a todo o tempo, sempre que o quadro legal em que se insere o justifique ou for considerado oportuno e adequado, mantendo-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte.

Artigo 22.º**Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no prazo de 5 dias, a contar da data da sua publicação no *Diário da República*.

320025441