

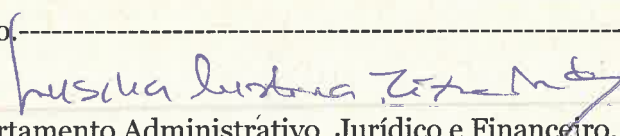
EDITAL Nº 32/2026

---DOMINGOS MANUEL MARQUES SILVA, Presidente da Câmara Municipal de Ovar: -----

---Faz público que, decorrido o prazo para constituição de interessados e apresentação de contributos no âmbito do procedimento conducente à elaboração do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio do Município de Ovar, oportunamente publicitado através do Edital nº 2/2026, de 06 de janeiro 2026, e verificando-se que não houve lugar à constituição de interessados no procedimento, a Câmara Municipal de Ovar, na sua reunião ordinária realizada no dia 12 de fevereiro de 2026, deliberou, por unanimidade, aprovar o Projeto de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio do Município de Ovar, submetê-lo a consulta pública, pelo prazo de 30 dias úteis a contar da data da respetiva publicitação, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 100º e 101º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro, e proceder à audição dos trabalhadores e delegados sindicais das estruturas com representação no Município de Ovar, no mesmo prazo.-----

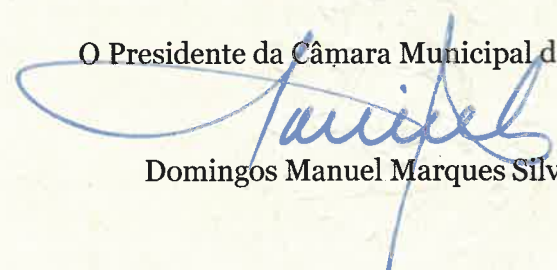
---Em conformidade, procede-se à publicação do já mencionado Projeto de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio do Município de Ovar em anexo ao presente Edital, a fim de os eventuais interessados apresentarem as suas sugestões, por escrito e dirigidas ao Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de Ovar, até às 17 horas do último dia do prazo acima referido.-----

---Para constar e legais efeitos, se torna público este Edital, que vai ser publicado em 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.-----

Ovar, 23 de fevereiro 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 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

A Lei 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 35/2014, de 20 junho, na redação atual [adiante designada LTFP], bem como ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (cfr. o artigo 2º da referida Lei 73/2017, de 16 de agosto), cujas disposições nesta matéria são, com as devidas adaptações, aplicáveis por força do artigo 4º, 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/conduta (cfr. o disposto no artigo 71º, 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 75º da LTFP, pelo que, no quadro das atribuições e competências cometidas à Câmara Municipal, ao abrigo do disposto nos artigos 23º, 1 e 2, g) e 33º, 1, k) do anexo I da Lei 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 97º e seguintes (cfr., também, os artigos 139º e seguintes) do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei 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 (cfr. artigo 98º), pelo prazo de 10 dias úteis e mediante comunicação por escrito à Câmara Municipal. Foi efetuada a publicitação da deliberação através do Edital nº 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 ----, 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 75º, 2 da LTFP.

Foi efetuado relatório desta audição, dele resultando ----.

Foi efetuada a ponderação dos custos e benefícios da aprovação do Código, nos termos do artigo 99º 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 ----.

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 artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da (LTFP).

É dado cumprimento ao disposto no artigo 75º 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 entajuda;
- 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.

Artigo 7.º

Relacionamento interno

1 - Os trabalhadores devem pautar as relações entre si por critérios de correção e urbanidade, promovendo a observância dos princípios de respeito pela integridade e dignidade no relacionamento uns com os outros.

2 - Os trabalhadores devem abstrair-se de usar poderes atribuídos em proveito próprio, devendo orientá-los exclusivamente para o interesse público.

3 - Os trabalhadores devem promover a manutenção de um clima sadio e de confiança, no respeito pela estrutura hierárquica, partilhando conhecimento e informação e cultivando o espírito de equipa.

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 carácter 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 carácter 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 de canais de denúncia implementado no Município de Ovar.

5 - Paralelamente, a Inspeção Geral de Finanças (IGF) disponibiliza o endereço eletrónico ltfp.art4@igf.gov.pt, para o envio de queixas de assédio em contexto laboral no setor público, nos termos do disposto no artigo 4º, nº1 da LTFP.

6 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por prática de assédio, podem participá-las 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.

7 - Caso não se comprovem as denúncias contra si dirigidas, pode o lesado agir judicialmente, designadamente com fundamento na prática do crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365º do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei 48/95, de 15 de março, na redação atual.

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 - 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 29º, nº 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 28º 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 283º 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 denunciante/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

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 19.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 20.º

Entrada em vigor

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