

# Perguntas Frequentes

## TOLERÂNCIA ZERO ao **Assédio Moral e Sexual**



### 1. O que é a política de Tolerância Zero ao Assédio Moral e Sexual?

É um compromisso do Município de Lisboa de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho, que contempla um conjunto de medidas, tais como: informação, sensibilização, formação e apoio à vítima.

Este conjunto de práticas e comportamentos de assédio, estão definidos no Código de Ética e Conduta do Município de Lisboa – artigo 9.º.

### 2. Quem está sujeito ao cumprimento do Código de Ética e conduta do Município de Lisboa?

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Lisboa, incluindo dirigentes e chefias, equiparados ou colaboradores, nomeadamente, peritos, consultores, estagiários e prestadores de serviços, independentemente da natureza das funções e do respetivo vínculo jurídico.

O presente Código aplica-se também aos eleitos locais, em tudo o que não seja incompatível com o estatuto normativo a que se encontram especialmente vinculados, e aos membros dos respetivos gabinetes.

### 3. O que é o Assédio Sexual?

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados de natureza sexual, verbais ou não verbais, percecionados como abusivos ou ameaçadores. Podem assumir a forma de um ato único ou ser reiterados.

### 4. Exemplos de comportamentos que podem tipificar situações de assédio sexual:

- Insinuações sexuais, nomeadamente, piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido, piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo, piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.

- Atenção sexual não desejada, incluindo convites para encontros indesejados, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais, telefonemas, cartas, imagens de carácter sexual ofensivos, olhares insinuantes ofensivos e perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.

- Contacto físico e agressão sexual, designadamente por meio de contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar), agressão ou tentativa de agressão sexual.

- Aliciamento, abrangendo pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

#### **5. O que é o Assédio Moral?**

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados, praticados de forma persistente e reiterada, percecionados como abusivos com o objetivo de perseguir, intimidar ou isolar um ou mais indivíduos no contexto laboral.

#### **6. Exemplos de comportamentos que podem tipificar situações de Assédio Moral?**

- Isolamento social, nomeadamente, a promoção do isolamento do trabalhador ou a sua falta de contacto em relação a colegas e/ou chefias.

- Perseguição profissional, designadamente, através da definição de objetivos profissionais impossíveis de atingir pelo trabalhador, por meio da desvalorização sistemática do trabalho de um trabalhador, ou pela atribuição de funções desadequadas.

- Intimidação, incluindo ameaças sistemáticas de despedimento e/ou situações de stresse com o objetivo de provocar descontrolo do trabalhador.

- Humilhação pessoal, abrangendo todas as formas de humilhação devido a características físicas, psicológicas, religião, posicionamento político, etnia, raça ou outras.

#### **7. Exemplos de comportamentos que não são Assédio:**

- Alteração de um local de trabalho por necessidade de serviço;

- Um conflito pontual com um colega, um subalterno ou um chefe;

- Avaliação negativa sobre o desempenho laboral.

#### **8. Como posso denunciar um caso de Assédio Sexual e/ou Moral?**

As denúncias podem ser feitas através do canal de denúncias:

<https://lisboa.form.maistranparente.com>

#### **9. Quem pode denunciar?**

As denúncias podem ser feitas pelo trabalhador que julga ser alvo de assédio (moral e/ou sexual) ou por quem presenciou uma destas situações.

**10. Tenho de me identificar quando faço uma denúncia?**

Não, caso pretenda pode manter o anonimato. Todavia para poder ter apoio adequado à sua situação deverá identificar-se sendo garantido em todo o processo o sigilo absoluto.

**11. Como tenho acesso ao apoio psicológico?**

Através dos seguintes contactos:

E-mail: [dmrh.dshs.psicologia@cm-lisboa.pt](mailto:dmrh.dshs.psicologia@cm-lisboa.pt)

Linha de apoio psicológico: 218170024

**12. Que elementos devo fornecer quando faço uma denúncia?**

Ao comunicar uma denúncia procure responder de forma objetiva e o mais completa possível às seguintes questões:

**O quê?**

Identificação do tipo de assédio que sustenta a denúncia.

Deve descrever o mais pormenorizadamente possível, comportamentos, atitudes ou situações concretas que supostamente se enquadram numa situação de assédio.

**Quem?**

Nome completo, se possível, das pessoas envolvidas e funções exercidas.

Nome completo, se possível, de testemunhas, se houver.

**Quando?**

Data ou datas em que aconteceu ou acontece a situação denunciada de assédio.

**Onde?**

Onde ocorreram e ocorrem as situações de assédio.

**Apresentação de provas**

Caso tenha na sua posse provas concretas do assédio deverá anexar à denúncia (e-mails, áudios, sms, etc.).

**13. O que acontece depois de fazer a denúncia?**

A denúncia, após análise prévia pelo canal de denúncias, é remetida para a DMRH, onde será analisada por uma equipa técnica interna, constituída por técnicos superiores com formação específica, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e/ou sexual. Após esta análise, será elaborada uma proposta com as medidas a tomar que seguirá os trâmites definidos.

**14. Se a equipa considerar que se trata de um caso de Assédio Sexual e/ou Moral o que acontece a seguir?**

A proposta é enviada para o Diretor Municipal de Recursos Humanos o qual decidirá sobre as medidas a tomar.

## 15. Proteção de Dados Pessoais

O tratamento de dados pessoais que constem numa denúncia observam o estrito cumprimento do disposto nos seguintes diplomas legais:

- No Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), aprovado pelo [Regulamento \(UE\) 2016/679](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016;
- Na [Lei n.º 58/2019](#), de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679;
- Na [Lei n.º 59/2019](#), de 8 de agosto, que aprova as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais.

De acordo com o princípio da minimização de dados (artigo 5.º do RGPD), os dados pessoais comunicados numa denúncia que manifestamente não forem relevantes para o tratamento da denúncia não são conservados, sendo imediatamente apagados (artigo 20.º, n.º 2 do Regulamento de Funcionamento Interno do Canal de Denúncias do Município de Lisboa).

Os dados das pessoas intervenientes no decurso do processo são geridos de acordo com o estabelecido na [Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais do Município de Lisboa](#).