

**MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE****Regulamento n.º 775/2023**

*Sumário:* Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

João Paulo Carvalho Guerreiro, Presidente da Câmara Municipal de Alvaiázere, torna público que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 35.º, n.º 1, alíneas *b*) e *t*), do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a Câmara Municipal, em cumprimento do disposto na alínea *k*), do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, deliberou, em reunião de 7 de junho de 2023, aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que entrará em vigor no dia seguinte à sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e que se publica em anexo.

20 de junho de 2023. — O Presidente da Câmara, *João Paulo Carvalho Guerreiro*, Dr.

## Preâmbulo

De acordo com o disposto no artigo 59.º, n.º 1, alínea *b*), e no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, não podendo ninguém ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Neste sentido, e considerando a importância da valorização de cada trabalhador, o Município de Alvaiázere procura incentivar o respeito, a partilha de experiência e conhecimento, a ajuda e a cooperação entre todos os trabalhadores, que servem para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e digno.

O assédio no trabalho é, atualmente, entendido como um atentado ao trabalho digno, pelo que, com base no objetivo de melhorar as relações sociais no local de trabalho e a igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a prevenção do assédio no trabalho foi reforçada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio introduzir alterações no Código do Trabalho (CT) e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Na sequência destas alterações, a prática de assédio passou a ser proibida, incorrendo o praticante em contraordenação muito grave, sem prejuízo da responsabilidade penal apurada nos termos legais.

Em conformidade com o legalmente estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alínea *k*), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e em harmonia com a pretensão do Município de Alvaiázere de contribuir ativamente para a tutela do assédio moral e sexual, foi elaborado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que prevê um conjunto de medidas com o objetivo de normalizar comportamentos na prevenção e no combate a qualquer prática de assédio, em contexto laboral.

O presente Código, assentando em princípios fundamentais de equidade, dignidade, liberdade e responsabilidade, pretende defender os valores da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho e serve de guia orientador para os comportamentos a adotar no âmbito de um ambiente organizacional saudável, cumprindo todas as orientações legais em matéria de assédio.

## CAPÍTULO I

**Disposições introdutórias**

## Artigo 1.º

**Lei habilitante**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 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 à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

## Artigo 2.º

### Objeto

O presente Código tem por objeto definir medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho no Município de Alvaiázere, estabelecendo um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Alvaiázere, com vista à promoção de uma política ativa de respeito e colaboração e à criação de um ambiente laboral saudável.

## Artigo 3.º

### Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Alvaiázere, independentemente da modalidade ou duração do respetivo vínculo laboral ao abrigo do qual exercem funções.

2 — O presente código aplica-se ainda a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos, em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontram sujeitos.

## Artigo 4.º

### Princípios gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências o Município e os seus/suas trabalhadores/as, dirigentes e prestadores de serviços, bem como os membros dos órgãos autárquicos e dos gabinetes de apoio, devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, com respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio.

2 — As pessoas abrangidas pelo presente Código não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades da autarquia, sendo expressamente proibida a prática de qualquer ato discriminatório, no local de trabalho ou fora dele, designadamente em função da raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

3 — A prática de assédio no trabalho, seja no local ou fora dele, é expressamente proibida, não sendo toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como, comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

4 — O Município assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, devendo as relações sociais basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo.

## Artigo 5.º

### Deveres

1 — Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente Código devem promover a existência de relações cordiais e saudáveis e contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e atos discriminatórios, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença ao Município de Alvaiázere;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;
- c) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;

d) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e de utilizar o correio eletrónico para proceder a respetiva difusão.

2 — As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos/as que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

3 — Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente.

4 — As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada.

5 — Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município do Alvaiázere.

## Artigo 6.º

### Conceitos

1 — Para efeitos do disposto no presente código, é considerado:

a) Assédio, todo o comportamento indesejado, percecionado como intencional e abusivo, de carácter moral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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 ou física, 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;

b) Assédio moral — o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se;

c) Assédio sexual — o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percecionado como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) Comportamento indesejado — qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, *e-mails*, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

e) Conflito laboral — o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil degradante ou humilhante;

f) Comportamentos discriminatórios, os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

2 — Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão «assédio» abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

3 — São considerados assédio os comportamentos referidos no presente artigo que ocorram no exercício de funções ou atividades ao serviço do Município, dentro ou fora das instalações do mesmo.

4 — O assédio pode adotar a forma vertical de sentido descendente (quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico), vertical de sentido ascendente (quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico), horizontal (quando praticado por colegas de trabalho), sem prejuízo de outras formas, sempre que praticado por terceiros.

## CAPÍTULO II

**Procedimento interno**

## Artigo 7.º

**Denúncia de assédio**

1 — Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a prática de assédio no trabalho, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, deve comunicar a situação através da seguinte forma:

a) Preenchimento do Formulário de Participação (constante do Anexo I, o qual faz parte integrante do presente Código) e envio por *e-mail*;

b) Reportar a situação ao seu/sua superior hierárquico, ao/à dirigente da unidade orgânica respetiva e/ou ao Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com competência delegada, devendo, ainda, prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

2 — A participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do participante, do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, terá de ser reduzida a escrito nos termos definidos nos números anteriores.

4 — O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

5 — Para além dos órgãos e demais entidades do Estado, a Inspeção Geral das Finanças, disponibiliza, na sua página de Internet, acessível através do endereço:

<https://www.igf.gov.pt/transparencia/informação-assedio.aspx>,

informação sobre a identificação das práticas de assédio e medidas de prevenção, bem como formulário próprio para apresentação de queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

## Artigo 8.º

**Sanções**

1 — Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

2 — A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as resulta na imediata cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

3 — A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou dirigente (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços se for essa a situação.

4 — Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

5 — Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, o Município prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

## Artigo 9.º

**Tratamento das participações**

1 — O tratamento e análise da participação é da competência da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e Expediente (SORHE) e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e obtenção de esclarecimentos necessários para verificar as evidências dos factos reportados.

2 — Assim, sempre que o Município de Alvaiázere tiver conhecimento de alegadas situações, atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, deve instaurar procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando estejam em causa trabalhadores/as sobre os/as quais tenha poder disciplinar.

3 — O procedimento disciplinar seguirá a tramitação legal até à pronúncia da decisão final, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa eventualmente vir a ser apurada.

4 — A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

5 — Para efeitos do número anterior, o Município de Alvaiázere, sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho, alerta o serviço com competência inspetiva para a área laboral aplicável ao caso, designadamente a Inspeção Geral das Finanças, bem como o Ministério Público.

6 — A informação que venha a ser emitida pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo Município de Alvaiázere no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

## Artigo 10.º

**Confidencialidade**

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 — O Município de Alvaiázere assegura:

a) O tratamento das denúncias e a adoção de procedimentos de averiguação e resolução que garantam igualdade de tratamento e transparência perante os/as envolvidos/as, quer assumam a qualidade de denunciante, de denunciado/a ou de testemunha;

b) A proteção do/a denunciante e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, garantindo o seu anonimato e confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

3 — Os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Alvaiázere 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.

## Artigo 11.º

**Participações infundadas e dolosas**

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o Município de Alvaiázere promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

## Artigo 12.º

**Responsabilidade do empregador**

O Município de Alvaiázere, enquanto entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.

## Artigo 13.º

**Justa causa de cessação do vínculo**

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo/a trabalhador/a em funções públicas, a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público.

## CAPÍTULO III

**Prevenção do assédio**

## Artigo 14.º

**Medidas preventivas**

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho deverão ser adotadas medidas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional e de gestão humanizada de pessoas, cabendo ao Presidente da Câmara, ou a quem for delegada esta competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Promover uma avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- b) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e com terceiros;
- c) Promover ações de formação e sensibilização sobre a prevenção do assédio no trabalho a todos os trabalhadores e dirigentes;
- d) Fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores e dirigentes sobre o ambiente no local de trabalho;
- e) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os/as denunciantes/participantes;
- f) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Alvaiázere.

## CAPÍTULO IV

**Disposições finais**

## Artigo 15.º

**Avaliação e revisão das medidas implementadas**

O presente Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser revisto.

## Artigo 16.º

**Interpretação e casos omissos**

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código de Conduta, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho.



## Artigo 17.º

## Entrada em vigor

1 — O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

2 — Após a sua entrada em vigor, o presente Código será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho, e será disponibilizado no sítio eletrónico da Autarquia, bem como divulgado a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município.

## ANEXO I

## Formulário de participação

Participante (queixoso/a ou terceiro/a)		Denunciado	
Nome:		Nome:	
N.º:		N.º:	
Unidade orgânica:		Unidade orgânica:	
Carreira/categoria:		Carreira/categoria:	
Telefone:		Telefone:	
Descrição sumária dos factos:			
Assinatura do participante:			
Recebido em:	___/___/___	Observações:	
Por (rúbrica):			
Visto pela SORHE:	___/___/___		

316592092