



## MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

### Aviso n.º 1358/2023

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

#### **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Almeirim**

##### Preâmbulo

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, as entidades empregadoras com sete ou mais funcionários encontram-se obrigadas a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A Câmara Municipal de Almeirim consciente da sua responsabilidade em matéria laboral pretende promover a adoção de práticas que visam o fomento do respeito, da partilha de experiência e conhecimento, bem como da entreatajuda e cooperação entre os trabalhadores do município, investindo numa política de Recursos Humanos saudável e transparente.

O presente Código visa, assim, defender todos os seus dirigentes, trabalhadores e seus representantes de práticas abusivas, garantindo o respeito pela dignidade, a valorização pessoal, eliminando do contexto profissional comportamentos suscetíveis de criar um ambiente hostil, humilhante e intimidatório.

Tendo em consideração estas questões, foi, ao abrigo da alínea k) *in fine* do n.º 1, do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de novembro, o Regulamento do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Almeirim, aprovado pela Câmara Municipal na sua reunião de 2 de janeiro de 2023.

##### Artigo 1.º

###### **Legislação Habilitante**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é redigido ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e dos artigos 33.º, n.º 1 alínea k), e alínea ccc), conjugados com o artigo 25.º, n.º 1, alínea g) do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, e artigo 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 redação atual.

##### Artigo 2.º

###### **Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Almeirim estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas na Câmara Municipal de Almeirim de modo a prevenir comportamentos suscetíveis de criar um ambiente hostil, humilhante e intimidatório no contexto profissional.

##### Artigo 3.º

###### **Âmbito de Aplicação**

1 — O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes no Município de Almeirim independentemente do vínculo laboral a que se encontrem sujeitos, sem prejuízo de todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis, ficando de igual forma abrangidos por este regulamento aqueles que a título permanente ou ocasional prestem serviço ao município,

designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego e protocolos com outras entidades.

2 — O presente Código aplica-se, ainda, a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros dos gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

3 — Qualquer destinatário identificado no presente artigo obriga-se a assumir e reconhecer como próprios, mediante a sua aceitação livremente consentida, os valores e princípios reconhecidos no presente Código.

#### Artigo 4.º

##### Princípios Gerais

1 — Os trabalhadores do Município de Almeirim, os elementos dos órgãos autárquicos, os membros dos gabinetes de apoio e todos aqueles que a título permanente ou ocasional prestem serviço ao município devem no exercício das suas atividades, funções e competências, adotar uma conduta adequada ao cumprimento deste Código, respeitando os princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 — Todos os abrangidos por este regulamento não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Almeirim, nomeadamente, com base na ascendência, sexo, raça ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 — Todos os abrangidos por este regulamento devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo próximo, disponibilidade para o outro, partilha de informação e espírito de equipa;
- b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional.

4 — No exercício das suas funções, os trabalhadores devem agir com lealdade e espírito de equipa e em cumprimento das tarefas que lhes são atribuídas.

5 — Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações intrainstitucionais desenvolver e inculcar aos seus trabalhadores e colaboradores uma cultura de respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha, no seio do serviço.

6 — 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.

7 — O Município assume uma política de não consentimento à prática de assédio e discriminação no trabalho.

#### Artigo 5.º

##### Conceitos

1 — Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:

- a) Assédio — todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou 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 humi-

lhante, 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 caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, percebido 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, *emails*, telefonemas e tentativas de contacto 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) Discriminação — fazer qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direito económicos sociais e culturais, nomeadamente, de qualquer um dos seguintes fatores de discriminação:

- i) Ascendência;
- ii) Idade;
- iii) Sexo;
- iv) Orientação sexual;
- v) Estado Civil;
- vi) Situação familiar;
- vii) Situação económica;
- viii) Instrução;
- ix) Origem ou condição Social;
- x) Património genético;
- xi) Capacidade de trabalho reduzida;
- xii) Deficiência;
- xiii) Doença crónica;
- xiv) Nacionalidade;
- xv) Origem étnica ou raça;
- xvi) Território de origem;
- xvii) Língua;
- xviii) Religião;
- xix) Convicções políticas ou ideológicas;
- xx) Filiação sindical.

2 — Entende-se por discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

3 — Entende-se por discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente a outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

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

## Artigo 6.º

### Proibições

Para além das situações previstas no artigo 5.º, é expressamente proibido a qualquer trabalhador e/ou colaborador do Município no desempenho de funções, e imediatamente após o início e

término daquelas, nas imediações e instalações e/ou utilizando material propriedade do município, tais como: ferramentas ou meios informáticos ou outras:

- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários, *posters* ou outros, com conteúdos de natureza sexual;
- b) Aceder a *sites* pornográficos;
- c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual.

#### Artigo 7.º

##### Autores e Vítimas

1 — O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico ou por trabalhadores subordinados bem como por terceiros que interajam com o Município.

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

#### Artigo 8.º

##### Denúncia

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ao Vereador do Pelouro ou diretamente ao Presidente da Câmara Municipal, caso não haja outro superior direto.

2 — Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do Município devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Câmara Municipal, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades policiais/Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

4 — Sempre que a Câmara Municipal tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos.

#### Artigo 9.º

##### Forma e conteúdo da denúncia

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

2 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, é reduzida a escrito.

#### Artigo 10.º

##### Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 — As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Câmara Municipal em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 11.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 — As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

3 — A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

4 — É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(à) denunciante, ao denunciado(a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

5 — É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente Código.

6 — O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas que comuniquem ou impeçam atos de assédio, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.

#### Artigo 11.º

##### Sanções

1 — Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a Câmara Municipal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

2 — A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação por aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional resulta na eventual cessação dos contratos de fornecimento de bens ou serviços, nos termos do artigo 3.º do presente Código.

#### Artigo 12.º

##### Publicidade da decisão

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

#### Artigo 13.º

##### Medidas de Prevenção ao Assédio

Cabe ao Município do Almeirim, mediante aprovação do Presidente, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores de todas unidades orgânicas;
- b) Consulta regular aos Dirigentes;
- c) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se 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 denunciantes/participantes;
- d) Conção e implementação de um plano de formação específico e regular que tenha o enfoque na prevenção do assédio e na promoção da igualdade de género;
- e) Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;



f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Artigo 14.º

**Remissão**

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como, na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual e demais legislação em vigor.

Artigo 15.º

**Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que se verificarem factos supervenientes ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

Artigo 16.º

**Publicitação e Divulgação**

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da autarquia, bem como estar disponível para consulta em suporte de papel em todas as instalações municipais.

Artigo 17.º

**Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Diário da República*.

6 de janeiro de 2023. — O Presidente do Município, *Pedro Miguel César Ribeiro*.

316041753