



## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

### Nota Justificativa

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b) que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação 28/2017, de 2 de outubro, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Considerando o interesse geral do Município, como empregador público, e em cumprimento do disposto no artigo 71.º, n.º 1, alínea k da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro e demais legislação vigente) a Câmara Municipal de Monforte deliberou em 18 de janeiro de 2023 (Deliberação n.º 18) aprovar, estabelecer e implementar o **presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, visando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho saudável, respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio. Neste entendimento as normas estabelecidas no presente Código dão cumprimento legal e visam promover e defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho que constitui uma violação inaceitável e grave.

No âmbito da sua missão, a Câmara Municipal, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim, após audição das estruturas dos trabalhadores a Câmara Municipal de Monforte deliberou aprovar o **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** como a seguir se apresenta para os devidos e legais efeitos.



Handwritten signature and stamp in the top right corner.

## **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 da 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 constitui um instrumento estratégico que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município de Monforte, constituindo um instrumento autorregular bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, tendo como objetivo reforçar a prevenção da prática de assédio e promover uma contínua cultura de transparência, integridade, boa-fé e respeito por todos os trabalhadores do Município de Monforte.

## **Artigo 3.º**

### **Âmbito de aplicação**

O Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Monforte, sem prejuízo das disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no município a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades externas, entre outros.

## **Artigo 4.º**

### **Princípios Gerais**

1. Todos aqueles que se incluem no âmbito de aplicação do presente Código devem atuar em conformidade com o mesmo, respeitando todos os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.
2. É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
3. É proibida a adoção de comportamento discriminatórios, nomeadamente com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência crónica, nacionalidade, origem étnica, raça ou cor, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.



## **Artigo 5.º**

### **Definições de Assédio**

1. Entende-se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Para efeitos do número anterior, consideram-se fatores de discriminação os referidos no nº.3 do artigo 4.º, ainda que a título exemplificativo.
3. O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado.
4. O assédio é sexual quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não-verbal ou física, com caráter reiterado.
5. Situações de caráter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

## **Artigo 6.º**

### **Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

1. Qualquer pessoa abrangida pelo Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.
2. Compete ao Município de Monforte, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:
  - a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
  - b) Promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
  - c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio, designadamente por via da Medicina no Trabalho;
  - d) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço ao Município a título ocasional ou temporário;
  - e) No processo de contratação de trabalhadores deve fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

## **Artigo 7.º**

### **Procedimento em caso de assédio**

1. Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação ao seu superior hierárquico imediato, ao dirigente da unidade orgânica de nível superior ou ao Vereador do respetivo pelouro ou, na ausência deste, ao Presidente da Câmara Municipal.



2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislações em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.
3. Haverá lugar a instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.
4. A denúncia participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
5. A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.
6. Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

#### **Artigo 8.º**

##### **Confidencialidade e Garantias**

1. É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
2. Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.
3. É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.
4. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, salvo se atuarem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito contraditório.
5. Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1, do artigo 4.º, da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.

#### **Artigo 9.º**

##### **Legislação subsidiária**

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais 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 atual redação.

#### **Artigo 10.º**

##### **Entrada em vigor**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho foi aprovado pela Câmara Municipal (Deliberação n.º 18/2023) e entra em vigor no dia seguinte à sua publicação através de Edital.



### **Artigo 11.º**

#### **Divulgação**

Com a entrada em vigor, deve o presente Código ser divulgado amplamente junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como disponibilizado na página eletrónica oficial do Município de Monforte.

Monforte, 23 de janeiro de 2023

O PRESIDENTE DA CÂMARA

Gonçalo Nuno Lagem