

**MUNICÍPIO DE PORTO DE MÓS****Aviso n.º 2883/2022**

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

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio  
no Local de Trabalho do Município de Porto de Mós**

José Jorge Couto Vala, Presidente da Câmara Municipal de Porto de Mós, torna público, em cumprimento do disposto nas alíneas c) e k), do n.º 1, do artigo 71.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que a Câmara Municipal em reunião ordinária realizada em 30 de dezembro de 2021, deliberou aprovar, no uso da competência prevista na alínea k), do n.º 1, do artigo 33.º, do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho do Município de Porto de Mós, que consta em anexo ao presente aviso.

24 de janeiro de 2022. — O Presidente da Câmara Municipal de Porto de Mós, *José Jorge Couto Vala*.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio  
no Local de Trabalho do Município de Porto de Mós**

## 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.

A Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate à prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como na Administração Pública, procedendo a alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, determinando que as entidades empregadoras devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste contexto, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Porto de Mós, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, tem o propósito de persuadir todos aqueles sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

Desta forma, este Código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Assim, ao abrigo do artigo 71.º, n.º 1, alíneas c) e k), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, é elaborado o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho do Município de Porto de Mós, que para além, de se tratar de um instrumento que prevê um conjunto de medidas que pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, é igualmente, um guia para a resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO I

**Disposições Gerais**

## Artigo 1.º

**Lei habilitante**

O presente Código foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, e nas alíneas c) e k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

## Artigo 2.º

**Objeto**

O presente Código estabelece um conjunto de princípios, orientações e procedimentos que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Porto de Mós, constituindo um instrumento de regulação e expressão de uma política ativa por forma a divulgar, prevenir, identificar, eliminar e punir situações de comportamentos suscetíveis de con-substanciar assédio no trabalho.

## Artigo 3.º

**Âmbito de aplicação**

1 — O Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Porto de Mós, independentemente da modalidade ou duração do vínculo 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.

## Artigo 4.º

**Princípios Gerais**

1 — O Município de Porto de Mós assume uma política de não consentimento de condutas 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 — Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;

b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas situações que se apresentem em contexto profissional.

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 de Porto de Mós.

## Artigo 5.º

## Definições

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

a) Assédio — todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, 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 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 ultima 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.

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

## Artigo 6.º

## Autores e Vítimas

1 — O assédio no trabalho pode ser:

a) Vertical descendente, quando praticado por superior hierárquico sobre subordinado;

b) Vertical ascendente, quando praticado por subordinado sobre superior hierárquico;

c) Horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho;

d) Outro, quando praticado por ou sobre terceiros.

2 — É vítima de assédio no trabalho qualquer pessoa referida no artigo 3.º, independentemente da sua relação hierárquica com o(a) assediante, bem como terceiros que sejam destinatários da prática de um ato de assédio.

## CAPÍTULO II

## Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

## Artigo 7.º

## Prevenção e controlo

Constituem atribuições do empregador, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual, nomeadamente:

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 atritos e conflitos entre trabalhadores, entre trabalhadores e as chefias, e estes com os demais colaboradores, eleitos e com terceiros.

- b) Promover ações de formação/sensibilização nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras com foco na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;
- c) Fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;
- d) Estimular o desenvolvimento de competências dos dirigentes, através da integração num Programa de Liderança, focado nas ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos trabalhadores;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, dirigentes, prestadores e demais pessoal que desempenhe funções no Município de Porto de Mós, a qualquer título e de forma ocasional ou permanente.

#### Artigo 8.º

##### Obrigações individuais

Qualquer pessoa abrangida por este Código nos termos do artigo 3.º deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Procedimento Interno

#### Artigo 9.º

##### Participação de situações que possam configurar assédio no trabalho

1 — O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, deverá comunicar a situação, por escrito, ao seu superior hierárquico imediato ou ao seu superior hierárquico a seguir, caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, ou ao dirigente da unidade orgânica respetiva, caso o assediador seja o superior hierárquico a seguir, ou ao vereador do pelouro caso o assediador seja o dirigente da unidade orgânica respetiva, ou diretamente ao presidente da câmara municipal, caso o assediador seja um vereador ou à Inspeção Geral de Finanças caso o assediador seja o Presidente da Câmara Municipal.

2 — 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, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima e do assediante, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

3 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, será reduzida a escrito.

4 — Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indicar situações de assédio, nos termos do presente Código de Conduta e demais legislação em vigor, devem participá-la, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

5 — 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.

6 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Porto de Mós são objeto de queixa, a efetuar pelo Presidente da Câmara Municipal, pela vítima ou por qualquer trabalhador(a) que deles tenha conhecimento junto da Inspeção Geral de Finanças.

7 — Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

## Artigo 10.º

**Meios de efetuar a denúncia**

1 — As denúncias, participações ou queixas relativas a situações de assédio no trabalho, podem ser feitas, através do endereço eletrónico da Subunidade de Recursos Humanos do Município de Porto de Mós.

2 — A Inspeção Geral de Finanças (IGF) disponibiliza um formulário para participação eletrónica de queixas de assédio em contexto laboral no setor público, na sua página da internet através de endereço eletrónico específico para quaisquer comunicações relacionadas com o assédio laboral.

3 — A informação disponibilizada pela IGF sobre a identificação de práticas e medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, poderá ser tida em consideração no tratamento das situações de assédio no trabalho de que o Município de Porto de Mós tome conhecimento.

## CAPÍTULO IV

**Regimes Sancionatórios**

## Artigo 11.º

**Procedimentos e Responsabilidade Civil**

1 — Após averiguação dos factos denunciados, o Presidente da Câmara instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral em Funções Públicas, sempre que concluir que a situação configura a prática de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar ou constituir práticas de assédio no trabalho.

2 — A prática de assédio no trabalho constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, podendo dar origem aos respetivos procedimentos, a instaurar pelas entidades competentes.

3 — A verificação da prática de assédio no trabalho confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

## Artigo 12.º

**Confidencialidade**

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

2 — Os trabalhadores, bem como os demais intervenientes no processo, 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.

## CAPÍTULO V

**Disposições Finais**

## Artigo 13.º

**Remissão**

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



Artigo 14.º

**Publicitação e Divulgação**

O presente Código será objeto de publicitação no *Diário da República*, no sítio institucional do Município, afixado nos locais habituais e divulgado por todas as pessoas abrangidas pelo mesmo através de correio eletrónico.

Artigo 15.º

**Revisão**

O presente Código deve ser revisto sempre que tal se justifique.

Artigo 16.º

**Entrada em vigor**

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

314938056