



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

Índice

Preâmbulo	3
CAPÍTULO I.....	4
Disposições gerais.....	4
Artigo 1.º Lei habilitante.....	4
Artigo 2.º Objeto.....	4
Artigo 3.º Âmbito de aplicação.....	4
Artigo 4.º Compromissos.....	4 e 5
Artigo 5.º Definição de assédio	5
Artigo 6.º Medidas de prevenção.....	6
CAPÍTULO II.....	6
Procedimento interno	6
Artigo 7.º Denúncia de situações que possam configurar assédio no trabalho.....	6
Artigo 8.º Forma e conteúdo da denúncia	7
Artigo 9.º Tratamento das denúncias.....	7
Artigo 10.º Sanções	7
Artigo 11.º Indemnização	8
Artigo 12.º Justa causa de cessação do vínculo.....	8
Artigo 13.º Responsabilidade do empregador	8
Artigo 14.º Denúncias infundadas ou dolosas.....	8
Artigo 15.º Confidencialidade.....	8 e 9
CAPÍTULO III.....	9
Disposições Finais	9
Artigo 16.º Avaliação e revisão das medidas implementadas.....	9
Artigo 17.º Remissão e omissões	9
Artigo 18.º Publicitação e divulgação	9

Preâmbulo

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

De acordo com o disposto na alínea b), n.º 1, do artigo 59.º e no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a 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, 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.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, visam melhorar as relações sociais no local de trabalho e a igualdade no tratamento, no emprego e na atividade profissional, passando, assim, a ser a prática do assédio proibida, incorrendo o praticante em contraordenação muito grave, sem prejuízo da responsabilidade penal apurada nos termos legais.

O Município de Cantanhede defende e acredita na dignificação e valorização dos trabalhadores municipais, procurando sempre promover um ambiente de trabalho inclusivo e digno.

Neste contexto e em cumprimento do estabelecido na alínea k), n.º 1, do artigo 71.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, foi elaborado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, o qual prevê um conjunto de medidas que objetivam a normalização dos comportamentos na prevenção e no combate a qualquer prática de assédio.

O presente Código pretende defender os valores de inclusão e do combate ao assédio no trabalho, com o propósito de servir de guia orientador dos comportamentos a adotar no âmbito de um ambiente organizacional saudável, sempre cumprindo as demais orientações legalmente previstas em matéria de assédio.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O 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, da alínea k), n.º 1, do artigo 33.º, do Regime Geral das Autarquias Locais, aprovado no Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e da alínea k), 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.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código estabelece um conjunto de regras que devem ser observadas no cumprimento das atividades desenvolvidas pelo Município de Cantanhede, constituindo um instrumento autorregulador, 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, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

Este Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e colaboradores do Município de Cantanhede, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

Artigo 4.º

Compromissos

1- O Município de Cantanhede assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, dirigentes e colaboradores, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam, no âmbito das suas funções.

2- As pessoas abrangidas pelo presente Código não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação a outrem, 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 ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religiosa, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, devendo as relações sociais basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo.

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

4 - Todas as denúncias de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade e confidencialidade, tendo a sua tramitação carácter urgente.

5 - As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito, de forma a preservar a sua dignidade.

6 - Todos os envolvidos no processo de assédio deverão ser tratados em igualdade de condições, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem.

Artigo 5.º

Definição de assédio

1 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal 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.

2 - Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterado, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis, que poderá abranger violência física e/ou psicológica.

3 - Entende-se por 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 no n.º 1.

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

Medidas de prevenção

Para prevenir situações de assédio no local de trabalho, são adotadas medidas de diagnóstico, de desenvolvimento organizacional e de gestão humanizada de pessoas, designadamente:

- a) Promover uma avaliação de riscos psicossociais;
- b) Promover ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras com foco na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;
- c) Estimular o desenvolvimento de competências dos dirigentes, através de ações de formação na área de Liderança, ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos trabalhadores;
- d) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, dirigentes e colaboradores do Município de Cantanhede.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 7.º

Denúncia de situações que possam configurar assédio no trabalho

1 - Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio, ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de constituir a prática de assédio no trabalho, deve agir de uma das seguintes formas:

- a) Preencher digitalmente o Formulário de Denúncia de Assédio (Anexo I), disponível na Intranet do Município ou preencher o mesmo de forma manual e enviar para o e-mail rh@cm-cantanhede.pt, podendo, para o efeito, proceder à sua impressão a partir da referida Intranet ou solicitar o formulário supra identificado nos serviços de Recursos Humanos da presente edilidade.
- b) Reportar a situação ao seu superior hierárquico, ou ao dirigente da respetiva unidade orgânica, ou à chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

2 - As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Cantanhede, são objeto de queixa a efetuar pela vítima, pelo dirigente, ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento.

Artigo 8.º

Forma e conteúdo da Denúncia

- 1 - A Denúncia 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 denunciante e da eventual vítima, do praticante de assédio, e, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 2 - A denúncia quando for meramente verbal, será reduzida a escrito.

Artigo 9.º

Tratamento das denúncias

- 1 - O tratamento e análise da denúncia é da competência da Divisão Administrativa de Recursos Humanos (DARH), e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e obtenção de esclarecimentos necessários para verificar as evidências dos factos reportados e promoção do procedimento adequado.
- 2 - O Município de Cantanhede deve instaurar o procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Artigo 10.º

Sanções

- 1 - A prática de assédio constitui uma contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
- 2 - Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação, agrava fortemente as eventuais sanções.
- 3 - O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 11.º

Indemnização

A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Artigo 12.º

Justa causa de cessação do vínculo

Constitui justa causa de cessação do vínculo, pelo trabalhador em funções públicas:

- a) A prática de assédio praticada pelo empregador público ou por outros trabalhadores;
- b) A ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador punível por lei incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

Artigo 13.º

Responsabilidade do empregador

O Município de Cantanhede é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.

Artigo 14.º

Denúncias infundadas ou dolosas

- 1 - Quando se conclua que a denúncia é infundada, ou dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o Município de Cantanhede promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e a participação criminal dos factos por quem dispõe de competência para o efeito.
- 2 - 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 Código Penal.

Artigo 15.º

Confidencialidade

- 1 - É garantida a confidencialidade relativamente à denúncia, denunciante, vítima e testemunhas, até à dedução da acusação.
- 2 - A proteção do denunciante, da vítima e das testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio, visa garantir o seu anonimato e confidencialidade, imparcialidade, eficiência e celeridade do processo.

3 - Os trabalhadores, dirigentes e colaboradores do Município de Cantanhede, não podem divulgar ou dar a conhecer informações relativas a situações de assédio, obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação das mesmas, salvo se tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Artigo 16.º

Avaliação e revisão das medidas implementadas

O presente Código será avaliado, considerando o diagnóstico e os eventuais processos de denúncia, podendo ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 17.º

Remissão e omissões

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, no Código do Trabalho e na demais legislação aplicável.

Artigo 18.º

Publicitação e divulgação

1-O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicitação na página eletrónica do Município.

2-O presente Código deve ser divulgado a todos os trabalhadores, dirigentes e colaboradores do Município de Cantanhede.

Cantanhede, 22 de agosto de 2024.

A Presidente da Câmara Municipal de Cantanhede,



(Maria Helena Rosa de Teodósio e Cruz Gomes de Oliveira)

Aprovado na reunião de Câmara de 21/08/2024.



Anexo I

Formulário de Denúncia

Denunciante:	
Nome:	
Unidade Orgânica:	
Número de telefone:	
Descrição sumária dos factos	
(circunstâncias, hora e local dos factos, identidade do praticante de assédio e da vítima e, meios de prova)	
Assinatura do denunciante:	
Recebido em: / /	Observações
Rúbrica:	
Visto pela DARH	