



MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

Aviso n.º 21854/2022

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

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Carrazeda de Ansiães

João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves, Presidente da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, torna público que a Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, em reunião ordinária de 21 de outubro de 2022, por unanimidade, nos termos 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 e na parte final da alínea *k*) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, deliberou aprovar o “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Carrazeda de Ansiães”, pelo que, pelo presente, se concretiza a necessária publicação.

2 de novembro de 2022. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves*.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de Carrazeda de Ansiães

Preâmbulo

1 — A Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, trata o assédio moral e sexual do trabalhador, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio no local de trabalho, ou em relação com o trabalho, prevendo todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, designadamente, em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer trabalhador no local de trabalho pugnando por todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos;

2 — O combate ao assédio no trabalho significa o reforço da dimensão qualitativa do trabalho, o qual passa pela melhoria das relações sociais no local de trabalho, em conformidade com a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001 (INI)) de 16 de julho de 2001 e com os compromissos assumidos pela união Europeia na sua agenda social, de que são exemplos, no quadro geral de igualdade no tratamento no emprego e na atividade profissional, a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, a Diretiva 2002/73/CE Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002 e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006;

3 — A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea *b*), estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, sendo que a tutela do assédio moral e sexual é reforçada pelo conteúdo da norma que se contém no seu artigo 13.º A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabelece no artigo 71.º, que o empregador público deve respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

4 — A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, 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, tornando obrigatória, também para o setor público, a adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, atenta a remissão operada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea *d*), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alíneas *c*) e *k*),, sendo ambos os artigos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

5 — As orientações veiculadas no Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho da CITE, de março de 2013, consubstanciam elementos de apoio à “autorregulação” nesta temática, bem como a informação divulgada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a matéria do assédio no referido contexto laboral, quanto ao setor público, em cumprimento do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto;

6 — Os deveres do empregador público e do trabalhador, previstos nos artigos 71.º e 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devem ter-se como referência obrigatória no âmbito da prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Neste quadro, o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Carrazeda de Ansiães, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa.

Pelo seu âmbito, persuade 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, assumindo-se, ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita. Tem, portanto, como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio 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 e colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Deste modo, cabe à Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães definir e implementar medidas em conformidade, adotando, para o efeito, o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em conformidade com a alínea *k*) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e demais legislação vigente, procurando garantir o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores e colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, não sendo admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho dá assim cumprimento ao imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, considerando tal prática como uma violação ao conceito de trabalho digno.

No âmbito da sua Missão, a Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, os/as seus/suas trabalhadores/as, colaboradores/as, titulares de cargos dirigentes e membros dos órgãos executivo e deliberativo, 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 uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

No âmbito da elaboração do presente Regulamento, nos termos do n.º 2 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, foram ouvidos os delegados sindicais.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

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 tem por objeto definir normas e medidas de prevenção e combate ao Assédio no Trabalho no Município de Carrazeda de Ansiães, com vista à promoção de um ambiente laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

O Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes, prestadores/as de serviços e outros/as colaboradores do Município de Carrazeda de Ansiães, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

Artigo 4.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 última instância por 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 a 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 5.º

Comportamentos ilícitos

1 — São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados/as;
- b) Promover o isolamento social;



- c) Ridicularizar sistematicamente, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças de despedimento;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos inexecutáveis;
- f) Atribuir sistematicamente funções desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- i) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados/as ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- j) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- k) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- l) Insinuar sistematicamente que o/a trabalhador/a ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- m) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados/as;
- n) Transferir o/a trabalhador/a de setor ou local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- o) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o/a trabalhador/a;
- p) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário/a da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

2 — São considerados ilícitos os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou *e-mails* indesejados, de caráter sexual;
- c) Promover de modo excessivo o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- d) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 6.º

Autores e vítimas de práticas de assédio

1 — O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico/a (vertical) ou por trabalhadores/as subordinados/as (horizontal), bem como por terceiros que interajam com o Município de Carraceda de Ansiães.

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 destinatário/a da prática de um ato de assédio.

CAPÍTULO II

Medidas de prevenção e controlo

Artigo 7.º

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

1 — Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.



2 — Compete à Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, 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;
- d) Proceder à divulgação do presente Código a todos/as os/as trabalhadores/as, dirigentes, prestadores/as de serviços e outros/as colaboradores/as do Município de Carrazeda de Ansiães, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções;
- e) No processo de contratação de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

Artigo 8.º

Procedimento Administrativo

1 — Qualquer pessoa que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho deve comunicar a situação ao superior hierárquico imediato e/ou dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto e/ou dirigente dos serviços de recursos humanos e/ou Vereador/a que tutela a unidade orgânica e/ou Vereador/a com o Pelouro dos Recursos Humanos e/ou Presidente da Câmara Municipal, mediante preenchimento do modelo constante no Anexo I.

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 à 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 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(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 — A Inspeção Geral de Finanças, disponibiliza endereço eletrónico próprio para receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e informação no respetivo sítio da Internet sobre identificação e práticas e assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

Artigo 9.º

Confidencialidade e garantias dos denunciantes e testemunhas

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

2 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

3 — O/A denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as 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 à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

4 — Os/as trabalhadores/as e dirigentes do Município de Carrazeda de Ansiães 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 III

Disposições finais

Artigo 10.º

Revisão

A partir da entrada em vigor do presente Código, devem ser recolhidos os elementos relativos à sua aplicação, nomeadamente para a introdução de eventuais alterações que se revelem necessárias.

Artigo 11.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 12.º

Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores

1 — O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação pela Câmara Municipal, na data da sua publicação no *Diário da República* e no sítio institucional do Município de Carrizada de Ansiães, com a visibilidade adequada à sua compreensão.

2 — Compete aos serviços de recursos humanos e aos dirigentes de todas as unidades orgânicas assegurar que todos/as os/as trabalhadores/as e demais colaboradores/as conhecem o presente código, e, bem assim, os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.



FORMULÁRIO DE PARTICIPAÇÃO NO ÂMBITO DO CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO PARA O MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

Exmo. (a) Senhor (a)

IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE

Nome completo: _____

N.º: _____

Unidade Orgânica: _____

Carreira/Categoria: _____

Telefone / Extensão: _____

DESCRIÇÃO SUMÁRIA
DOS FACTOS:

Assinatura do participante

| | |
|----------------|--|
| Nome completo: | |
|----------------|--|

Recebido

| | |
|----------------|--|
| Data: | |
| Nome completo: | |
| Observações: | |

315849485

