

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na sua versão atualizada, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da 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 devam adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Perspetivando as melhores práticas, o Município de Ourém aposta na promoção de um ambiente organizacional saudável, com a colaboração e o empenho de todos os seus dirigentes, trabalhadores e seus representantes, em que cada um assume ativamente um papel fundamental na Autarquia.

Neste enquadramento e através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente no âmbito do bem-estar individual, do contexto relacional e de condições físicas, o Município do Ourém procura fomentar o respeito, a partilha de experiência e o conhecimento, bem como a entajuda e a cooperação, no seio de todas as equipas de trabalho.

O presente Código consubstancia, assim, a materialização desta política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município do Ourém o qual assenta em princípios fundamentais de equidade, dignidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável, impedindo a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição.

Enquanto instrumento de suporte e orientação sobre os comportamentos esperados de cada um, o presente código cumpre as orientações legais em matéria de assédio, dá resposta à Constituição da República Portuguesa, designadamente no previsto no articulado do artigo 59.º, mormente, na alínea b) do n.º 1 do referido artigo, que estabelece que todos os trabalhadores ou colaboradores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas e 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, conjugado com a Lei n.º 73/2017, de

16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de outubro, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

Também as orientações vinculadas no guia informativo para 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. Os deveres do empregador público e do trabalhador, previstos nos artigos 71.º e 73.º da Lei Geral de 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.

O presente código visa ser um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores do Município de Ourém, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa, num ambiente de trabalho saudável, facilitando através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelo valor de não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho.

Assume-se, ainda, como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade moral dos seus trabalhadores e colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Assim, ao abrigo do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, é elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que prevê um conjunto de medidas com o objetivo de normalizar comportamentos na prevenção e no combate a qualquer prática de assédio, em contexto laboral.

Compete à Câmara Municipal de Ourém 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, conforme dispõe 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.

Em conformidade com o exposto, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º e n.º 1 e 2 do artigo 75.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), a Câmara Municipal de Ourém, assumindo o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e combate ao assédio no trabalho, aprova o projeto do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho na Câmara Municipal de Ourém.



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

Município de Ourém

Capítulo I

Disposições Introdutórias

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município de Ourém, 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.

Artigo 2.º

Âmbito de Aplicação

1 - O presente código de conduta para a prevenção e combate ao assédio e discriminação no trabalho, aplica-se a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Ourém, independentemente do vínculo laboral a que se encontrem sujeitos, sem prejuízo de todas as disposições legais ou regulamentares aplicáveis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço no município a título permanente ou ocasional, 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 de gabinetes de apoio durante o cumprimento das suas funções.

3 - Aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o Município, mesmo que temporárias.

4 - O âmbito de aplicação é extensivo a todas as relações no âmbito da atividade do Município, quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho/formação ou outras em representação do Município.

5 - 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.

Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**Artigo 3.º****Princípios Gerais**

1 - No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Ourém e os seus trabalhadores e colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, devem atuar em conformidade com o presente código de boa conduta, respeitando os princípios de 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 Ourém, 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, espírito de equipa e de pertença ao Município de Ourém;

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.

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

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

Artigo 4.º**Definição de assédio**

1 - Entende-se por assédio a prática intencional, sistemática e reiterada de um comportamento indesejado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador da pessoa visada.

2 - O assédio moral consiste em ameaças, ataques verbais ou atitudes físicas de conteúdo agressivo, ofensivo ou humilhante, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

3 - O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de caráter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física.

Artigo 5.º**Autores e vítimas de práticas de assédio**

1 - O assédio pode ser praticado por qualquer superior hierárquico (vertical) ou por trabalhadores subordinados (horizontal), bem como por terceiros que interajam com o Município de Ourém.

2 - Podem ser vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do assediante, quer os superiores hierárquicos do assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatário da prática de um ato de assédio.

Artigo 7.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;
- 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;

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

- 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) Sonegar discriminadamente e sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços;
- i) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- j) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- k) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- l) Fazer observações com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de colegas ou subordinados;
- m) Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- n) Exercer sistematicamente conduta intimidatória sobre o trabalhador;
- o) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário 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, sem prejuízo de outros comportamentos poderem, igualmente, vir a configurar prática de assédio sexual:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou e-mails indesejados, de carácter 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.

Capítulo II

Procedimento interno

Artigo 8.º

Denúncia

1. O trabalhador que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu

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

superior hierárquico, ao dirigente da unidade orgânica respetiva e ao Presidente da Câmara Municipal ou a quem for delegada esta competência.

2. Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares suscetíveis de indiciar situações de assédio ou que um trabalhador praticou infração disciplinar por práticas de assédio, podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele e devem prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3. Sempre que a Câmara Municipal de Ourém tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos.

4. As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município de Ourém são objeto de queixa a efetuar pela vítima, pelo dirigente, ou por qualquer trabalhador que deles tenha conhecimento, junto do seu superior hierárquico, ao dirigente da unidade orgânica respetiva e ao Presidente da Câmara Municipal ou a quem for delegada esta competência.

5. 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 9.º

Forma, conteúdo e meios de efetuar a denúncia

1. A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciarem práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

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

3. A Inspeção-Geral de Finanças e a Autoridade para as Condições de Trabalho, em cumprimento do estabelecido no nº 1 do artigo 4º da Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, disponibilizaram endereço eletrónico próprio ltfp.art4@igf.gov.pt, e [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx), para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público e no setor privado, respetivamente.

4. A informação que venha a ser disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, será tida em consideração pelo Município de Ourém no tratamento das situações de assédio de que

tome conhecimento.

Capítulo III

Regime sancionatório

Artigo 10.º

Procedimentos e Responsabilidades

1. Sempre que o Município de Ourém tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quando estejam em causa trabalhadores sobre os quais tenha poder disciplinar.
2. A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.
3. Para efeitos do número anterior, o Município de Ourém, sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho, alerta o serviço com competência inspetiva para a área laboral aplicável ao caso, bem como o Ministério Público.

Artigo 11.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 denunciante e as testemunhas por si indicadas 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.
4. Os trabalhadores e dirigentes do Município de Ourém 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.

Artigo 12.º

Responsabilidade do empregador

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

1. O município, como entidade empregadora pública, é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, nos termos legais.

Artigo 13.º

Justa causa de cessação do vínculo

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

Capítulo IV

Prevenção do Assédio

Artigo 14.º

Medidas preventivas

1 - Cabe ao Presidente da Câmara, ou a quem for delegada esta competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Consulta regular aos trabalhadores;
- b) Consulta regular aos dirigentes;
- c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de 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) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- e) Proceder à divulgação deste Código de Conduta aos trabalhadores e titulares de cargos dirigentes;
- f) No processo de admissão de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Capítulo V

Disposições Finais

Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**Artigo 15.º****Remissão e Omissões**

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

Artigo 16.º**Publicitação e Divulgação**

O presente Código de Conduta será objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e será disponibilizado no sítio eletrónico do Município de Ourém, bem como no Portal Interno.

Artigo 17.º**Revisão**

O presente Código de Conduta pode ser modificado ou revisto no período de quatro anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão, mantendo-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte.

Artigo 18.º**Entrada em vigor**

O presente Código de Conduta, após a sua aprovação pelo Órgão Executivo Municipal, entra em vigor no dia seguinte à data da sua divulgação no sítio eletrónico do Município de Ourém, e no seu Portal Interno.