

**MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)****Edital n.º 1787/2022**

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

O Presidente da Câmara Municipal de Lagoa, Luís António Alves da Encarnação:

Faz público, no uso da competência conferida pela alínea b) do n.º 1 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em cumprimento e para os efeitos do disposto no artigo 56.º do referido diploma legal, que a Câmara Municipal de Lagoa, na sua reunião ordinária de 18 de outubro de 2022, deliberou aprovar, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, que a seguir se publica integralmente:

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

## Preâmbulo

O Município de Lagoa, enquanto entidade da administração indireta do Estado, no âmbito da sua missão, o próprio Município, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes deve pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, de forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores/as uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

Assim,

Tendo em conta a conjugação dos regimes da Lei geral do trabalho em Funções Públicas e do Código do trabalho;

Considerando que os comportamentos indesejáveis por parte quer dos superiores hierárquicos, quer de qualquer trabalhador/a subordinado/a, que afetam a dignidade da mulher e do homem no trabalho, são inaceitáveis;

Considerando que tais comportamentos são passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se dirigem;

Considerando o objetivo de impedir a ocorrência de assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas para punir e prevenir a sua repetição;

Considerando, ainda, o compromisso público da defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, assume-se este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeito;

E após serem auscultados os interessados, em cumprimento do estabelecido no n.º 2 do artigo 75.º da lei geral do Trabalho em Funções Públicas;

Aprova-se, ao abrigo da segunda parte da alínea K) do n.º 1, do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, o seguinte Código para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho:

## 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 Lagoa (Município), 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 aplica-se a todos os/as trabalhadores/as e titulares de cargos dirigentes do Município, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos.

2 — O presente Código aplica-se, igualmente, a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

## Artigo 3.º

### Princípios Gerais

1 — No exercício das suas atividades, funções e competências, todas as pessoas referidas no artigo anterior:

a) Devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses do Município, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho;

b) Não podem adotar comportamentos discriminatórios, de modo direto ou indireto, em relação aos demais ou a terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município, nomeadamente, com base em ascendência, origem étnica ou raça, sexo, património genético, identidade de género, idade, orientação sexual, religião, língua, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou situação social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, convicções políticas ou ideologias ou filiação sindical, devendo o Município promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 — O Município assume uma política de não consentimento relativamente à prática de assédio no trabalho.

## Artigo 4.º

### Definição e Proibição de assédio e discriminação

1 — Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, 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 autoestima ou dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 — É proibida a prática de assédio e atos discriminatórios no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

3 — O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados entendidos como abusivos, podendo consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, designadamente para diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e/ou para pôr em causa sua ligação ao posto de trabalho ou local de trabalho.

4 — O assédio sexual consiste num comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual, incluindo quaisquer comportamentos indesejados, sob forma verbal, não verbal ou física, que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, com o objetivo referido no n.º 1.

5 — O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela forma repetida dos atos.

6 — Para efeitos do disposto no número dois, são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base em qualquer fator previsto na alínea b) do artigo anterior.



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

### Artigo 5.º

#### Configurações de assédio

O assédio pode adotar as seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Outro, quando praticado por terceiros.

## CAPÍTULO II

### Prevenção do Assédio

### Artigo 6.º

#### Medidas preventivas

Cabe à CML, ou a quem esta delegue a competência, a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

- a) Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio, promovendo a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer trabalhador/a no local de trabalho ou em relação com o trabalho, e tomar todas as medidas apropriadas para proteger os/as trabalhadores/as contra tais comportamentos;
- b) Promover mudanças nos padrões de comportamentos socioculturais, tendo em vista a erradicação de preconceitos, costumes e de todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens ou estereótipos de género;
- c) Proceder à divulgação do presente Código a todos os/as trabalhadores/as e titulares de cargos de chefia;
- d) Incumbir a Comissão de Ética do Município do acompanhamento permanente das situações de assédio no trabalho, por forma a identificar os riscos e as situações de assédio e propor a adoção de medidas de prevenção, combate e eliminação das mesmas;
- e) 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;
- f) No processo de admissão de trabalhadores, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta;
- g) Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- h) Sancionar disciplinarmente o/a(s) autor/a(es/as) da prática de assédio no trabalho.
- i) Verificar se a situação que gerou o procedimento disciplinar à luz do presente Código de Boa Conduta implica o reajustamento do mesmo e, em caso afirmativo, promover as alterações necessárias aos objetivos a prosseguir.

## CAPÍTULO III

**Procedimento interno**

## Artigo 7.º

**Participação**

1 — O/A trabalhador/a que considere ser alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação à sua hierarquia direta, ao/à dirigente da unidade orgânica respetiva, ao/à Vereador/a do pelouro, ao/à Presidente da CML ou à Comissão de Ética.

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 o Município tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código, tomará as diligências necessárias ao apuramento dos factos relatados.

4 — Os comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município são objeto de participação, a efetuar pelo/a dirigente responsável, pela vítima ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças ou junto da Guarda Nacional Republicana (GNR) ou da Polícia de Segurança Pública (PSP).

5 — Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria participação configura assédio, será promovido a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previstos e punido nos termos previsto e punido nos termos previstos no Código Penal.

## Artigo 8.º

**Forma, conteúdo e meios de efetuar a Participação**

1 — A 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 em que ocorreram, identidade da(s) vítima(s) e do/a(s) alegados/as assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 — A participação, se meramente verbal, será reduzida a escrito por quem a acolher, entregue no Gabinete de Apoio à Presidência, em envelope fechado, com a menção de «Confidencial», de modo a ser recebida pelo Presidente da Câmara.

3 — A participação relativa a situações de assédio no trabalho, é dirigida ao Presidente da Câmara, e quando enviada para o Município por carta registada, com a menção de «Confidencial» no envelope, o seu registo de entrada será efetuado, obrigatoriamente, pelo Gabinete de Apoio à Presidência (GAP).

## CAPÍTULO IV

**Regimes sancionatórios e reparadores**

## Artigo 9.º

**Procedimento e responsabilidade**

1 — O Município instaura procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.



2 — A prática de assédio constitui, ainda, 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, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes.

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

#### Artigo 10.º

##### Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio que consubstancie a contraordenação muito grave tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho, nos termos do artigo 562.º do Código do trabalho, a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, é obrigatória.

#### Artigo 11.º

##### Responsabilidade da entidade empregadora

1 — A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais decorrentes da prática de assédio é da entidade empregadora pública.

2 — A responsabilidade pelo pagamento de reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, sendo esta reembolsada, posteriormente, pela entidade empregadora pública na medida dos pagamentos efetuados acrescidos de juros vincendos.

#### Artigo 12.º

##### Confidencialidade e garantias

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

2 — Os/As trabalhadores/as e superiores hierárquicos do Município 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.

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

4 — O/A participante 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.

#### Artigo 13.º

##### Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o Presidente da Câmara determina a instauração do respetivo procedimento disciplinar e o Município participa o facto criminalmente.

#### Artigo 14.º

##### Presunções legais

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção aplicada para punir uma infração, até um ano após a participação ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio.



Artigo 15.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 de assédios denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador público ou por seu representante.

CAPÍTULO V

**Disposições Finais**

Artigo 16.º

**Remissão**

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.

Artigo 17.º

**Publicitação e Divulgação**

1 — O presente Código de Conduta é objeto de publicitação, mediante afixação nos locais de trabalho e é disponibilizado no sítio eletrónico do Município, bem como divulgado junto dos/as que iniciam funções.

2 — Deve ser garantida a divulgação do presente Código a todos os que prestem serviço no Município de Lagoa a título ocasional ou temporário.

3 — Compete à Divisão de Recurso Humanos e a todos os Dirigentes assegurar que todos os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.

Artigo 18.º

**Revisão**

O presente Código deve ser revisto no período de cinco anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Artigo 19.º

**Entrada em vigor**

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

E, para constar e produzir os devidos efeitos, se publica este edital e outros de igual teor que vão ser afixados nos lugares de estilo desta Câmara Municipal e na internet, no sítio institucional [www.cm-lagoa.pt](http://www.cm-lagoa.pt).

7 de novembro de 2022. — O Presidente da Câmara, *Luís António Alves Encarnação*.

315877016