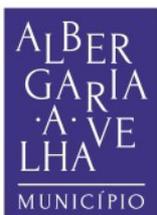


**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao  
Assédio no Trabalho do Município de Albergaria-a-Velha**

**2022**

Albergaria-a-Velha

Aprovado em Minuta em Reunião de Câmara Municipal de 05 / 01 / 2023



## **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Albergaria-a-Velha**

### Nota justificativa

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 Albergaria-a-Velha investe no desenvolvimento de uma política de Recursos Humanos humanizada e transparente, bem como, 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.

Desde 2022, no âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, o Município dispõe de um canal de denúncia interno (de utilização pelos trabalhadores do Município) para participação, com caráter de confidencialidade e de proteção dos denunciantes, de infrações detetadas no exercício de funções, incluindo situações de 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 Albergaria-a-Velha, promovendo o respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas que trabalham e colaboram com o Município, 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.

Assim, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), é elaborado o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, que prevê um conjunto de medidas com o objetivo de fomentar comportamentos de prevenção e combate a qualquer prática de assédio, em contexto laboral.

Em face do exposto, ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, a Câmara Municipal do Albergaria-a-Velha, 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 do Albergaria-a-Velha.

## CAPÍTULO I

### Disposições introdutórias

#### 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 71.º, n.º 1, alínea k), e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

#### Artigo 2.º

##### Objeto

1 – 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 na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, 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, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho do Município de Albergaria-a-Velha.

2 – Visa, essencialmente:

- a) Reforçar as medidas de igualdade existentes no Município, que de forma transversal, garantam a integração do princípio de igualdade em todas as políticas do Município, em todos os seus processos e em todos os seus níveis;
- b) Reforçar as medidas preventivas existentes no Município, que visem impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso estas ocorram, garantir a aplicação de medidas adequadas para responsabilizar os autores e prevenir a sua repetição;
- c) Contribuir 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 ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

### Artigo 3.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 Albergaria-a-Velha, 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 dos seus mandatos.

3 – Aplica-se a todas 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, 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.

### Artigo 4.º

#### Princípios Gerais e Compromisso

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município de Albergaria-a-Velha e os seus trabalhadores e colaboradores devem atuar em conformidade com o presente Código, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

2 – Todos os que se encontram abrangidos pelo presente Código não podem adotar comportamentos discriminatórios nas relações interpessoais, entre si ou com terceiros, nomeadamente com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, ideologia política ou religião.

3 – O Município de Albergaria-a-Velha incorpora uma política de não consentimento e repúdio da prática de assédio e discriminação no trabalho.

4 – O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

## CAPÍTULO II

### Prevenção e Combate do Assédio

#### Artigo 5.º

##### Definições de assédio

1 – Constitui assédio todo e qualquer 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 dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 – Constitui 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.

3 – Constitui assédio sexual o reiterado comportamento indesejado e abusivo, de cariz sexual ou com conotação sexual, de natureza física, verbal ou não-verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.

#### Artigo 6.º

##### Medidas de prevenção e combate

1 – Incumbe ao Presidente da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, ou a quem este delegue competências, a implementação de medidas de diagnóstico, prevenção e gestão humanizada de pessoas, nomeadamente:

- a) Assegurar que os colaboradores e dirigentes conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio;
- b) Garantir a avaliação periódica de riscos psicossociais no local de trabalho;
- c) Promover ações de sensibilização, informação e formação a todos os níveis hierárquicos, tendo em foco a promoção de um ambiente de trabalho cordial e saudável, pautado pelo respeito mútuo nas relações interpessoais, no local de trabalho e fora dele;
- d) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, em observância das normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os participantes e as testemunhas;
- e) Proceder à divulgação do presente Código junto dos colaboradores, titulares de cargos dirigentes e titulares de cargos políticos;

f) No processo de admissão de trabalhadores, submeter declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Boa Conduta.

2 – É da responsabilidade de todos os referidos no art.º 3.º:

- a) Respeitar os princípios e normas constantes do presente Código, independentemente de onde desempenhem as suas funções, da sua posição hierárquica, competências, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral com o Município de Albergaria-a-Velha;
- b) Adotar um comportamento dentro dos padrões normais de respeito, dignidade e urbanidade, incorporados no Código de Conduta do Município de Albergaria-a-Velha, nas relações, internas ou externas, decorrentes do cumprimento das suas funções;
- c) Participar nas ações de formação sobre a temática.

#### Artigo 7.º

##### Práticas Proibidas

1 – É proibida a prática de assédio no trabalho, em qualquer uma das suas formas.

2 – São proibidos, entre outros, os seguintes comportamentos, suscetíveis de configurarem práticas de assédio:

- a) Qualquer forma de intimidação, física ou psicológica, em prejuízo da liberdade e privacidade do colaborador;
- b) Ameaças de qualquer tipo, expressas ou implícitas;
- c) Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários ofensivos da dignidade;
- d) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- e) Comportamentos indesejados, de carácter sexual sob forma verbal, como perguntas intrusivas da vida privada ou propostas de cariz sexual; não-verbal, como olhares insinuantes; ou física, como tocar, agarrar, beijar ou tentar;
- f) Aliciar ou prejudicar um colaborador em função da prática de favores sexuais;
- g) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores;
- h) Atribuir sistematicamente funções alheias ou desadequadas à categoria profissional;
- i) Promover o isolamento social do colaborador;
- j) Qualquer ação de retaliação contra um colaborador que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio.

### CAPÍTULO III

#### Procedimento interno da Participação de Assédio

##### Artigo 8.º

##### Denúncia

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação:

- a) Ao seu superior hierárquico imediato ou ao superior hierárquico a seguir caso o assediador seja o superior hierárquico imediato; ou/e
- b) Ao Presidente da Câmara Municipal, caso não haja outro superior direto; ou/e
- c) Através do canal de denúncia do Município; ou/e
- d) À Inspeção Geral das Finanças ou à Autoridade para as Condições do Trabalho, através dos respetivos canais de denúncia, respetivamente, [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt) e [assedio@act.gov](mailto:assedio@act.gov).

2 – Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do Município devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Câmara Municipal, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades policiais/Inspeção-Geral de Finanças ou da Autoridade para as Condições de Trabalho, consoante se trate de trabalhador do setor público ou do setor privado, respetivamente.

##### 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 consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

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

3 – O Município de Albergaria-a-Velha, a Inspeção Geral das Finanças e a Autoridade para as Condições do Trabalho disponibilizam, em cumprimento de legislação, canais de denúncia nos seus sites eletrónicos, para receção de queixas em contexto laboral no setor público e privado, a saber, canal de denúncia do Município; [ltfp.art4@igf.gov.pt](mailto:ltfp.art4@igf.gov.pt) e [assedio@act.gov](mailto:assedio@act.gov), respetivamente.

## Artigo 10.º

### Regime de proteção ao queixoso, denunciante e testemunhas

1 – As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são especialmente protegidas pela Câmara Municipal em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 – As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

3 – É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao(à) denunciante, ao denunciado(a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

## Artigo 11.º

### Procedimento interno

1 – No útil imediatamente seguinte à receção de qualquer participação efetuada nos termos do artigo 9.º, é iniciado um procedimento de averiguação dos factos reportados e elaborada uma proposta, sob a forma de relatório, no prazo máximo de 10 dias úteis, para a instauração do procedimento adequado.

2 – Independentemente do disposto no número anterior, sempre que o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce, é determinada a abertura do procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

3 – Quando os factos reportados sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal, nos termos do artigo 242.º do Código de Processo Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na redação atual.

## Artigo 12.º

### Sanções

1 – Sem prejuízo das consequências penais, contraordenacionais ou civis, que dão origem aos respetivos procedimentos a instaurar pelas entidades competentes, a violação do disposto no presente Código constitui infração disciplinar, devendo ser insaturado procedimento disciplinar.

2 – Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou apresentada com o intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, a Câmara Municipal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

3 – A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um(a) trabalhador(a) ou colaborador(a), tendo como alvo a mesma pessoa ou outra, pode inviabilizar a manutenção do vínculo de emprego público e constituir fundamento para despedimento .

## CAPÍTULO IV Disposições Finais

## Artigo 13.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, 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 redação atual, no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e no Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

## Artigo 14.º

### Publicitação e Divulgação

1 – O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Câmara Municipal, devendo ainda ser disponibilizado na página da internet da autarquia, bem como estar disponível para consulta em suporte de papel.

2 – O presente Código deverá, ainda, ser remetido à Inspeção Geral das Finanças e a Autoridade para as Condições do Trabalho, sendo disponibilizado o link de acesso ao referido Código.

Artigo 15.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no primeiro dia útil após a sua aprovação em Reunião de Câmara Municipal e respetiva publicitação no site do Município.

ALBER  
GARIA  
·A·VE  
LHA