

**MUNICÍPIO DE ELVAS****Aviso n.º 12071/2023**

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

Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Elvas

José António Rondão Almeida, Presidente da Câmara Municipal de Elvas, faz saber publicamente que, no uso das competências que lhe são atribuídas pela alínea f) do n.º 1 do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º, ambos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, por deliberação tomada pela Câmara Municipal em Reunião Ordinária de 10 de maio de 2023, foi aprovado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Elvas.

O referido Regulamento entra em vigor no dia seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República* e o seu conteúdo encontra-se disponível na página da Internet www.cm-elvas.pt.

19 de maio de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal de Elvas, *José António Rondão Almeida*.

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

Nota justificativa

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela declaração de retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, veio reforçar-se o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, através da alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Atentas as alterações operadas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, especificamente a remissão efetuada pelo artigo 4.º, n.º 1, alínea d), bem como o estabelecido no artigo 71.º, n.º 1, alínea k), torna-se obrigatória, também para o setor público, enquanto deveres do empregador público, a adoção de um Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Neste sentido, cabe ao Município, 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, o qual pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, servindo também de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

Termos em que, 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 (LTFP), a Câmara Municipal, atento o disposto no artigo 33.º, n.º 1, alínea k), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, aprova o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em cumprimento do disposto do artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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 pelo Município, constituindo um instrumento auto regulador, 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

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os dirigentes e trabalhadores do Município, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações da autarquia.

Artigo 3.º

Princípios Gerais

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

Artigo 4.º

Proibição de discriminação e de assédio

1 — É proibida a prática de qualquer ato discriminatório e de assédio.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

3 — Entende-se por Assédio todo o comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4 — O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo e humilhante e físicos ou em atos mais subtis podendo abranger a violência física ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

5 — O assédio é sexual quando os comportamentos referidos no número anterior revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).

6 — Estão designadamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio no trabalho:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças recorrentes;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou 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) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;



- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento dos serviços, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
- k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
- l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
- n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- o) Insinuar sistematicamente que o colega tem problemas mentais ou familiares;
- p) Fazer brincadeiras frequentes ou graves com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde, de outros colegas ou subordinados;
- q) Transferir o/a trabalhador/a de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
- s) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

Artigo 5.º

Formas 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.

Artigo 6.º

Procedimentos

1 — Sempre que a Câmara Municipal tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Código, suscetível de integrar o disposto no artigo 4.º, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes, promover a instauração do competente procedimento disciplinar ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.

2 — As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando obrigados a prestar colaboração para a descoberta da verdade todos os que delas tenham conhecimento.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, a todos os que não sendo trabalhadores da Câmara Municipal que exerçam atividade nas suas instalações.

Artigo 7.º

Regime de proteção ao participante e testemunhas

1 — Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

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

3 — É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais e contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente, salvo quando atuem com dolo.



4 — Os Colaboradores do Município que denunciam o cometimento de infração ao presente Código, de que tiveram conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer, forma ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato, até à dedução de acusação.

Artigo 8.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, a Câmara Municipal promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

Artigo 9.º

Publicidade da Decisão

Garante-se a impossibilidade de dispensa de sanção acessória de publicidade condenatória quando esteja em causa a prática de assédio que constitui contraordenação muito grave podendo gerar responsabilidade penal.

Artigo 10.º

Responsabilidade do Empregador

O Município de Elvas é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

Artigo 11.º

Medidas Preventivas

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

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as de todas as Unidades Orgânicas do Município de Elvas;
- b) Consulta regular aos/ às 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 a todos os 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.

Artigo 12.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 (s) de assédio, designadamente, quanto à circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima 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 reduzido a escrito pelo dirigente responsável.

3 — A Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecimento no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio (LTFP.art4@igf.gov.pt) para a receção das queixas de assédio em contexto laboral no setor público.

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

Artigo 13.º

Remissão

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 14.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, bem como divulgado junto dos que iniciam funções, através do processo de Acolhimento.

Artigo 15.º

Revisão

O presente Código é objeto de revisão sempre que tal se justifique.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente Código de Conduta entra em vigor, após a sua aprovação, no dia seguinte à data da sua publicação no sítio eletrónico do Município.

316505868