



MUNICÍPIO DE CASTRO DAIRE

Aviso n.º 3097/2023

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

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

Preâmbulo

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, obriga as entidades empregadoras a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Neste sentido, cabe ao Município de Castro Daire, 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, de acordo com a alínea k) do n.º 1 do art. 71.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a alínea k) do n.º 1 do art. 127.º da Lei n.º 7/2009 e com a demais legislação vigente.

O Município de Castro Daire incentiva o respeito e a cooperação entre todos os trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

Neste sentido, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 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.

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código de Conduta estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município de Castro Daire, promovendo um ambiente laboral saudável que estimule o respeito e a colaboração.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — O Código aplica-se a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Castro Daire, independentemente da modalidade ou duração do vínculo ao abrigo do qual exercem funções.

2 — O Código aplica-se, ainda, 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 — Todos aqueles que se incluem no âmbito de aplicação do presente Código, no exercício das suas atividades, funções e competências, devem atuar em conformidade com o mesmo, 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, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e religião.

3 — É proibida a prática de assédio dentro ou fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.

Artigo 4.º

Assédio

1 — É considerado assédio, todo o comportamento indesejado, nomeadamente, baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 — Constitui assédio sexual, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no número anterior.

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

4 — O assédio é caracterizado pela intencionalidade e repetição.

Artigo 5.º

Denúncia

1 — Qualquer trabalhador que se considere alvo de assédio no trabalho deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato, 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 devem denunciá-las a qualquer das entidades referidas no número anterior, devendo colaborar no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

3 — A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar as práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade das vítimas e dos assediados, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

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

5 — A Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do estabelecido no art. 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço eletrónico próprio, para a receção de queixas de assédio em contexto laboral no setor público, bem como informação sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, combate e reação a situações de assédio.

Artigo 6.º

Confidencialidades e garantias

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciados, 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 — Os intervenientes no processo não podem divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no exercício das suas funções ou em virtude delas, mesmo após a cessação das mesmas.

4 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo se atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até à decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito do contraditório.

Artigo 7.º

Medidas de prevenção e controlo

Compete à Câmara Municipal de Castro Daire, no âmbito do combate ao assédio:

a) Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;



- b) Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;
- c) Divulgar informação sobre comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam;
- d) Avaliar os riscos específicos da Organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (canal de participação), consagrando o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como garantindo a confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos;
- e) Instaurar procedimento disciplinar sempre que haja indícios suficientes de atos suscetíveis de integrar a prática de assédio no local de trabalho;
- f) Sancionar disciplinarmente o autor da prática de assédio no trabalho.

Artigo 8.º

Entrada em vigor

1 — O presente Código entra em vigor, após a sua aprovação pela Câmara Municipal de Castro Daire, na data da sua publicitação e divulgação a todos os trabalhadores do Município de Castro Daire.

2 — O presente Código será divulgado a todos os trabalhadores do Município de Castro Daire e disponibilizado na página da internet do mesmo.

1 de fevereiro de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal, *Paulo Martins de Almeida*, Dr.

316126463