



Góis
município

**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A
PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO NO TRABALHO DA
CÂMARA MUNICIPAL DE GÓIS**

Ano|2022

Índice

Enquadramento-----	Página 2
Artigo 1º - Objeto-----	Página 2
Artigo 2º - Âmbito-----	Página 2
Artigo 3º - Definições de Assédio-----	Página 3
Artigo 4º- Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho-----	Página 3
Artigo 5º - Responsabilidade-----	Página 4
Artigo 6º - Denúncia-----	Página 4
Artigo 7º - Averiguação-----	Página 5
Artigo 8.º - Proteção da confidencialidade-----	Página 6
Artigo 9.º - Regime de proteção ao participante e testemunhas-----	Página 6
Artigo 10.º - Sanções-----	Página 6
Artigo 11.º - Legislação subsidiária-----	Página 7
Artigo 12.º - Entrada em vigor-----	Página 7
Artigo 13.º- Divulgação-----	Página 7

Enquadramento

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, obrigando o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual (aliena K, artigo 71º da lei nº 73/2017).

Através do Código de Ética e Conduta da Câmara Municipal, elaborado em 2020, o Município de Góis repudia qualquer forma de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos hostis ou ofensivos.

Contudo, verifica-se a ausência dos procedimentos de actuação, responsabilidades e programas de prevenção para promover em todos os locais de trabalho, um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza.

Com a aprovação do presente Código, o município dispõe de um instrumento para a resolução de questões éticas, garantindo a sua aplicabilidade mediante as práticas legais a que está sujeito.

Trata-se de um documento que virá complementar o então Código de Ética e Conduta da Câmara Municipal já aprovado.

Artigo 1º

Objeto

O presente código tem como finalidade a prevenção e combate da prática de assédio moral e sexual no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Artigo 2º

Âmbito

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam actividade na Câmara Municipal de Góis, ficando igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, designadamente ao abrigo de estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego, protocolos com entidades externas, entre outros.

Artigo 3º **Definições de Assédio**

1 - Entende-se por assédio no trabalho a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa visada, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - O assédio moral consiste, designadamente, em ataques verbais de conteúdo ofensivo, constrangedor ou humilhante, e físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com caráter reiterado.

3 - 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 4º **Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**

1 - Qualquer pessoa abrangida por este Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 - Compete à Câmara Municipal de Góis, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

- a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio, fazendo uma gestão adequada de conflitos;
- b) promover ações de formação/sensibilização sobre a prevenção e combate ao 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) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio, designadamente por via do serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- e) Proceder à divulgação do presente Código a todos os trabalhadores e titulares de cargos dirigentes, incluindo aqueles que prestem serviço na Câmara Municipal de Góis a título ocasional ou temporário;
- f) No processo de contratação de trabalhadores fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código.

Artigo 5º **Responsabilidade**

1 - Todos os titulares de cargos dirigentes da Câmara Municipal de Góis são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico.

2 - Incumbe aos trabalhadores da autarquia:

a) Colaborar com os respetivos dirigentes na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;

b) Reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho.

3 - Compete aos serviços de segurança e saúde no trabalho, em articulação com a Psicóloga da autarquia, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, designadamente:

a) Receber as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem e comunicar de imediato as mesmas ao presidente da Câmara que tomará a decisão de quem a irá analisar;

b) Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar;

c) Promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;

d) Integrar a informação recebida no âmbito da avaliação de riscos psicossociais na organização, no correspondente plano de ação e/ou concretizar propostas para o plano de formação da autarquia;

e) Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;

f) Integrar os dados recolhidos no relatório anual sobre a atividade de segurança e saúde no trabalho.

4 - Compete ao serviço de recursos humanos

a) Assegurar a realização das atividades de formação, informação e sensibilização que se repute necessária;

b) Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, e dirigentes ou sempre que sejam contratados prestadores de serviços que desenvolvam regularmente atividades com os seus trabalhadores nas instalações da Câmara Municipal.

5 - Compete ao serviço informática divulgar o presente código no portal *Internet*.

Artigo 6º **Denúncia**

1 - Qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual nos termos constantes deste Código deve comunicar a situação aos serviços de segurança e saúde no trabalho e /ou à Psicóloga da autarquia, ou, na ausência destes, ao Presidente da Câmara Municipal, através do preenchimento do anexo I - "*Participação de assédio no local de trabalho*".

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da Câmara Municipal de Góis

2 - Todos os que tenham conhecimento de práticas irregulares susceptíveis de indiciar situações de assédio, nos termos do presente Código e demais legislação em vigor, devem participá-las a qualquer das pessoas referidas no número anterior, bem como prestar a devida colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza a que haja lugar.

3 - Haverá lugar à instauração de procedimento disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando haja conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho.

4 - A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou susceptíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima e de quem assedia, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.

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

6 - Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contem matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo das diligências judiciais que a situação imponha.

7 - 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 ou por seu representante.

8 - Nos casos em que se verifique a prova do incidente de assédio, a entidade empregadora deverá prestar ao trabalhador alvo desse comportamento abusivo, apoio jurídico.

Artigo 7º
Averiguação

1 - O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por trabalhadores/as ou colaboradores/as da Câmara Municipal, com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pelo Presidente da Câmara, em articulação com a Comissão de Ética (artigo 35º do código de ética e conduta da Câmara Municipal).

2- O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunhas).

3- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciado/a e testemunhas).

Artigo 8.º

Proteção da confidencialidade

1 - É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes e testemunhas e, em relação à denúncia, até à dedução da acusação.

2 - 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.

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

4 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas 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.

5 - Não obstante o previsto no presente Código, a Inspeção-Geral de Finanças, em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, disponibiliza endereço electrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral, a saber: LTFP.art4@igf.gov.pt

Artigo 9.º

Regime de proteção ao participante e testemunhas

1 - Quem denuncie ou testemunhe a prática de infração ao presente Código, de que teve conhecimento no exercício de funções ou atividades, ou por causa delas, não pode, sob qualquer forma, ser prejudicado ou sancionado disciplinarmente, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 - A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 10.º

Sanções

1 - Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

2 - A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

3 - Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

4 - Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, a Câmara Municipal prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro/psicológico ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

Artigo 11.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não estiver previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições legais 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 atual redação.

Artigo 12.º

Entrada em vigor

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, depois de aprovado pela Câmara Municipal de Góis, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República.

Artigo 13.º

Divulgação

Com a sua entrada em vigor, deve o presente Código ser divulgado amplamente junto de todos os trabalhadores e dirigentes das unidades orgânicas, incluindo aqueles que prestem serviço a título ocasional ou temporário, bem como divulgado no sítio da Câmara Municipal de Góis.



**CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO
DA CÂMARA MUNICIPAL DE GÓIS**

-----Aprovado pelo Órgão Executivo na reunião ordinária de 24.05.2022, nos termos da alínea k), do nº 1, do artigo 33º da Lei nº 75/2013, de 12 de Setembro na sua actual redação. -----

A Câmara Municipal
