

MUNICÍPIO DA LOURINHÃ**Aviso n.º 22918/2024/2**

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho — Município da Lourinhã.

**Aprova o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio
no Trabalho — Município da Lourinhã**

Ao abrigo da competência constante da alínea t) do n.º 1 do artigo 35.º e para os efeitos estatuídos no n.º 1 do artigo 56.º, ambos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, torna-se público, em cumprimento do disposto na alínea k), do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual que a Câmara Municipal da Lourinhã deliberou, na sua reunião de 18 de setembro de 2024, aprovar, por unanimidade, o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município da Lourinhã.

O presente Código de Boa Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da publicação no *Diário da República*.

4 de outubro de 2024. — O Vice-Presidente da Câmara, José António da Costa Tomé, Dr.

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

Preâmbulo

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16/06, introduziu alterações ao Código do Trabalho (adiante designado CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, e à Lei do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, que vieram reforçar o quadro legal no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio no trabalho.

A alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT, aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP impõem às entidades empregadoras, privadas e públicas, a adoção de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e a instauração de processo disciplinar sempre que haja conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O Município da Lourinhã promove o respeito e a cooperação entre todos trabalhadores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, e assume através deste Código o compromisso de prevenção e combate a todos os comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores e as medidas adequadas a uma política de não tolerância em relação a tais condutas.

O presente Código é elaborado ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 07/01. Não existindo comissão de trabalhadores promoveu-se a consulta das estruturas sindicais, no âmbito da qual foram devidamente ponderados e integrados os respetivos contributos.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT, aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 4.º da

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, e do n.º 4 do artigo 136.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 07/01, nas suas redações atuais.

Artigo 2.º

Objeto

O presente Código estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município da Lourinhã, constituindo um instrumento autorregulador, bem como a expressão de uma política ativa para dar a conhecer, prevenir, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio em contexto laboral.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 – O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as do Município da Lourinhã, nas relações entre si (relações internas) e para com os/as cidadãos/ãs, empresas ou entidades (relações externas), independentemente do vínculo contratual, função que desempenhem ou posição hierárquica que ocupem.

2 – Os membros dos órgãos municipais ficam também sujeitos às disposições deste Código em tudo o que não seja contrariado pelo estatuto normativo específico a que se encontrem sujeitos.

Artigo 4.º

Compromisso

1 – O Município da Lourinhã assume uma política de proibição e não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores/as, colaboradores/as, dirigentes e prestadores/as de serviços, para com colegas, munícipes, parceiros/as ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

2 – No exercício das suas atividades, funções e competências, o Município e os/as destinatários/as do presente Código atuam tendo em vista a prossecução dos interesses do mesmo, com respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio.

3 – As pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação deste Código promovem, na sua conduta interpessoal, a existência de relações cordiais e saudáveis, adotando designadamente os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito, a disponibilidade para com o outro, a partilha de informação e o espírito de equipa;

b) Agir com cortesia, bom senso e autodomínio na resolução de todas situações que se apresentem em contexto profissional.

4 – Todas as Participações de situações passíveis de serem caracterizadas como assédio são tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e com caráter de urgência.

5 – As pessoas envolvidas nos processos de assédio são tratadas com respeito e têm a sua dignidade preservada.

6 – As pessoas envolvidas no processo de assédio são tratadas de igual forma, independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica na qual exercem funções ou posição hierárquica que ocupam na estrutura organizacional do Município da Lourinhã.

Artigo 5.º**Princípios gerais**

1 – No exercício das suas atividades, funções e competências as pessoas abrangidas pelo presente Código não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política ou religião.

2 – A prática de assédio laboral por razões relacionadas com este é expressamente proibida, seja no local ou fora dele, não sendo toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como, comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

Artigo 6.º**Definições**

1 – Para efeitos de aplicação do presente Código, considera-se:

a) Assédio – todo o comportamento indesejado, percecionado como intencional e abusivo, de carácter moral ou sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

b) Comportamentos discriminatórios – os comportamentos adotados, nomeadamente, com base na raça, no género, na idade, na incapacidade física, na orientação sexual, em opiniões, ideologia política e religião.

2 – Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão “assédio” abrange a sua prática sob toda e qualquer forma.

Artigo 7.º**Intervenientes**

Pode ser autor/a ou vítima de assédio moral e/ou sexual qualquer das pessoas abrangidas pelo âmbito do presente Código.

CAPÍTULO II**Procedimento interno****Artigo 8.º****Participação ou denúncia**

1 – Qualquer pessoa que julgue ter sido vítima ou que tenha testemunho direto de ato de assédio no trabalho conforme definido neste Código pode e deve apresentar uma participação de assédio.

2 – Qualquer participação ou denúncia no âmbito deste Código, exceto as previstas no n.º 6 deste artigo, é efetuada através de formulário específico na intranet – Mynet “Participação de Assédio”, no menu “Participações”, ao qual apenas tem acesso o/a Presidente da Câmara Municipal, o membro do executivo com o pelouro dos recursos humanos, e o/a dirigente da área de recursos humanos.

3 – Atento o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), e na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do RGPD na ordem jurídica nacional, o Município da Lourinhã carece do consentimento prévio e inequívoco do/a titular dos dados pessoais (queixoso/a) para efeito de apreciação e tratamento da participação, pelo que a participação terá expressamente de referir o seguinte texto: “Autorizo o tratamento e a guarda

dos meus dados pessoais única e exclusivamente no âmbito da prevenção e combate da prática de assédio em contexto laboral no Município da Lourinhã”.

4 – A participação ou denúncia determina a abertura de processo de inquérito para apuramento dos factos em causa, a instruir pela unidade orgânica com competências na área jurídica, e tem como objetivo a recolha de informações, provas, bem como a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos factos reportados.

5 – A realização do processo de inquérito é acompanhada, sempre que tal se mostre conveniente, das medidas cautelares necessárias para proteção da vítima de assédio ou participante, designadamente contra a reiteração e/ou agravamento dos comportamentos de assédio ou qualquer forma de retaliação.

6 – As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio praticados por terceiros que não exerçam funções no Município da Lourinhã são objeto de queixa, a efetuar por dirigente do Município, pela vítima ou por qualquer trabalhador/a que deles tenha conhecimento, junto da Inspeção-Geral de Finanças através de formulário Nova Participação de Assédio | IGF e endereço LTFP.art4@igf.gov.pt constantes do respetivo site, onde também se podem obter esclarecimentos sobre esta matéria Informação – assédio em contexto laboral no setor público | IGF.

Artigo 9.º

Denúncia abusiva

Quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, que contem falsas declarações, ou matéria difamatória, em particular quando a própria queixa configure assédio, o Município da Lourinhã promove a instauração de processo disciplinar, sem prejuízo de outras diligências judiciais.

Artigo 10.º

Forma e conteúdo

1 – A denúncia ou participação é o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciarem práticas de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) 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, deve ser reduzida a escrito.

3 – A informação disponibilizada pela Inspeção-Geral de Finanças sobre a identificação de práticas e sobre medidas de prevenção, de combate e reação a situações de assédio, é tida em consideração pelo Município da Lourinhã no tratamento das situações de assédio de que tome conhecimento.

Artigo 11.º

Confidencialidade e garantias

1 – É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, 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 – O/a denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

4 – Os/as trabalhadores/as e dirigentes do Município da Lourinhã 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 tiver sido autorizado ou puder ser tornado público, nos termos da lei.

CAPÍTULO III**Regime sancionatório****Artigo 12.º****Procedimento e responsabilidade civil**

1 – Os/as destinatários/as do presente Código envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que apresentem denúncias de má-fé, estarão sujeitos/as a ação disciplinar, ao abrigo da LTFP, sempre que se verifiquem os factos e comportamentos que consubstanciam práticas indevidas.

2 – A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do CT, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

3 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do CT, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

4 – Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.

5 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas ou tentativas de assédio sexual e/ou moral no trabalho são imputadas a prestadores/as ou fornecedores/as de bens ou serviços, o Município da Lourinhã instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo fazer cessar o contrato com fundamento em justa causa pela violação do compromisso assumido pelo Município da Lourinhã de não tolerância ao assédio.

CAPÍTULO IV**Prevenção do assédio****Artigo 13.º****Medidas de prevenção**

1 – Para prevenir situações de assédio no local de trabalho são adotadas medidas de diagnóstico e desenvolvimento organizacional, e de gestão humanizada de pessoas, designadamente:

- a) Consulta regular aos abrangidos pelo âmbito do presente Código;
- b) Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observem as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade,
- c) Fomento de informação e formação em matéria de assédio, gestão de conflitos e relacionamento interpessoal;
- d) Integração de declaração de conhecimento das normas vigentes no presente Código no momento de admissão de trabalhadores/as, parte deste Código como anexo I;
- e) Divulgação deste Código a todos/as os/as trabalhadores/as, colaboradores/as, dirigentes, prestadores/as de serviços e fornecedores/as do Município da Lourinhã.

2 – Os/as trabalhadores/as do Município da Lourinhã devem contribuir ativamente na prevenção e eliminação de práticas de assédio e de atos discriminatórios, não tolerando e reagindo contra quaisquer formas de assédio em contexto laboral, moral ou sexual, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos e devem, designadamente:

- a) Respeitar escrupulosamente a reserva da intimidade da vida privada;
- b) Abster-se de aceder, no local de trabalho, a quaisquer materiais com conteúdos impróprios, designadamente de natureza sexual ou que revelem devassa da vida privada e de utilizar o correio eletrónico para proceder a respetiva difusão.

3 — As práticas passíveis de integrar assédio no trabalho devem ser denunciadas, ficando todos/as que delas tenham adquirido conhecimento com o dever de prestar a colaboração necessária à descoberta da verdade.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 14.º

Revisão

O presente Código será revisto no prazo de 3 anos ou, antes disso, se factos supervenientes o justificarem.

Artigo 15.º

Casos omissos

Em tudo não expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovadas, respetivamente, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas suas versões atualizadas, bem como no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 16.º

Publicitação

O presente Código é publicitado na página eletrónica do Município da Lourinhã e remetido a todos os abrangidos, bem como remetido à Inspeção-Geral de Finanças.

Artigo 17.º

Vigência

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

ANEXO I

Declaração de Conhecimento e Compromisso

(nome), com o (NIF), declara, ao iniciar funções na carreira/categoria de ... na (*unidade orgânica*) do Município da Lourinhã, que tomou conhecimento do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município da Lourinhã, o qual lhe foi entregue pessoalmente ou enviado pelo endereço eletrónico identificado no respetivo processo.

Mais compromete-se a atuar em conformidade com os princípios e normas de conduta do Código.

Paços do Município da Lourinhã,

Assinatura digital

318194629