



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL DO MUNICÍPIO DE BELMONTE

Belmonte, 05 de dezembro de 2024

CONTROLO DO DOCUMENTO

RESPONSÁVEL

José Manuel Caninhas de Figueiredo – Chefe de Equipa Multidisciplinar

REGISTO DE VERSÕES E ATUALIZAÇÕES

VERSÃO	ELABORAÇÃO	DATA APROVAÇÃO	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES EFETUADAS
V.0	Gabinete de Apoio Jurídico	05 - 12 -2024	Versão Inicial do documento

PREÂMBULO

A Carta Social Europeia no seu artigo 26.º e a Constituição da República Portuguesa no seu artigo 59.º, consagram o direito à dignidade no trabalho.

O direito à dignidade no trabalho compreende a promoção de sensibilização, informação e prevenção em matéria de assédio laboral e a tomada de medidas apropriadas para proteger os trabalhadores de tais comportamentos.

A publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, visando reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho na Administração Pública, procedeu a alterações à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em consequência, a LTFP incluiu, na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º, a obrigação do empregador público adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Assim, o Município de Belmonte, em cumprimento do disposto na supra referida legislação, adota o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores e colaboradores do Município de Belmonte e a promoção de um ambiente organizacional saudável, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral e liberdade de todas as pessoas que trabalham e/ou colaboram com o Município de Belmonte, assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º **Lei habilitante**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 71.º, n.º 1, alínea k), e do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Artigo 2.º **Objeto**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, doravante designado «Código», enquanto instrumento regulador de situações, comportamentos e condutas suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados e respeitados por forma a promover um ambiente de trabalho saudável, assente nos pilares da dignidade e do respeito.

Artigo 3.º **Âmbito de aplicação**

1. O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores em funções públicas do Município de Belmonte nos termos e para os efeitos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas relações entre si e com terceiros.
2. O presente Código incide sobre as relações estabelecidas no âmbito do exercício de funções e competências profissionais, mesmo que ocorram fora do local de trabalho

Artigo 4.º **Objetivos**

O Código visa:

1. Defender e promover os valores da não discriminação e do combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
2. Garantir a salvaguarda da integridade moral de todos os trabalhadores em funções públicas e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.
3. Servir como instrumento adicional de resolução de questões éticas, morais e comportamentais no Município de Belmonte.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5.º

Princípios gerais

1. Todos os trabalhadores em funções públicas devem atuar, no exercício das suas funções e competências, de acordo com os princípios da integridade, da não discriminação e do combate ao assédio no trabalho.
2. É proibida a adoção de 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.

Artigo 6.º

Definições de Assédio

1. Entende-se por **assédio** o 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 de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho.
2. Constitui **assédio sexual** o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior, nos termos do n.º 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Artigo 7.º

Medidas de prevenção e combate

1. É da responsabilidade do Presidente da Câmara de Belmonte, 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;

No processo de admissão de trabalhadores, solicitar a subscrição da Declaração de Conhecimento e Aceitação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Laboral do Município de Belmonte (Anexo I), a qual deverá constar do respetivo processo individual.

2. Deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar os princípios e normas constantes do presente Código, no Código de Ética e Conduta do Município de Belmonte, bem como na demais legislação aplicável em matéria do exercício de funções públicas, independentemente do local ou serviço onde desempenham as suas funções, da sua posição hierárquica, competências, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral com o Município de Belmonte;
- b) Participar nas ações de formação sobre a temática.

Artigo 8.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 insinuates; ou física, tentados ou consumados, como tocar, agarrar ou beijar;
- 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 IV

FORMA, CONTEÚDO E PROCEDIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DE ASSÉDIO

Artigo 9.º

Participação de situações de assédio laboral

1. Qualquer situação de incumprimento dos princípios e normas de conduta estipulados no presente Código, deverá ser comunicada ao superior hierárquico ou através dos Canais de Denúncia para a Promoção da Transparência Municipal, nos termos previstos no Manual de Procedimentos dos Canais de Denúncia para a Promoção da Transparência Municipal do Município de Belmonte.
2. Cada processo será tratado como confidencial e de acesso restrito, ficando todas as pessoas que tiverem recebido informações sobre a participação ou denúncia, designadamente os responsáveis por receber ou dar seguimento à informação neles contida, obrigadas a, sobre ela, guardar sigilo.
3. A participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente quanto às circunstâncias, horas e local dos mesmos, identidade do denunciante e do denunciado, bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial eventualmente existentes.
4. A lei confere ainda, em alternativa ou cumulativamente aos procedimentos referidos nos números anteriores, a possibilidade de ser efetuada participação junto da Inspeção-Geral de Finanças (IGF-Autoridade de Auditoria), que disponibiliza um formulário eletrónico próprio para a receção de participações de assédio em contexto laboral no setor público: <https://www.igf.gov.pt/transparencia/informacao-assedio/paginas-participacaoassedio/nova-participacao.aspx>
5. Toda a informação comunicada pela Inspeção-Geral de Finanças relativa à prática de situações de assédio no universo municipal, é tida em consideração pelo Município de Belmonte para efeitos de adoção dos procedimentos adequados à sua resolução, prevenção e combate

Artigo 10.º

Regime de proteção do 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, por declarações prestadas ou factos apurados em processos decorrentes da situação que os originou, excetuando o previsto no n.º 3 do artigo 11.º.
2. A informação transmitida é considerada confidencial e tratada com especial sigilo, diligência e zelo.

Artigo 11.º **Sanções**

1. A violação do disposto no presente Código por qualquer pessoa sujeita ao mesmo constitui infração disciplinar e poderá originar a competente ação disciplinar, sem prejuízo das demais consequências legalmente previstas.
2. A determinação e aplicação da sanção disciplinar observará o estabelecido na lei vigente, tendo em consideração a gravidade da mesma e as circunstâncias em que foi praticada, designadamente o seu carácter doloso ou negligente, pontual ou continuado.
3. No caso de se comprovar que a participação é falsa e dolosamente apresentada com o objetivo de prejudicar alguém, de carácter difamatório ou injurioso, é promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar e poderá ser participado o facto criminalmente.

Artigo 12.º **Confidencialidade**

1. É garantida a confidencialidade dos intervenientes e do conteúdo do processo decorrente de uma participação de uma possível situação de assédio no trabalho.
2. Os colaboradores e dirigentes do Município de Belmonte, que no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento de participações ou do seu conteúdo, não podem divulgar ou dar a conhecer quaisquer informações relacionadas com as mesmas, exceto se tal decorrer do cumprimento de obrigação legal.

Artigo 13.º **Publicação e Divulgação**

1. A Câmara Municipal de Belmonte adota as medidas necessárias para garantir que ao presente Código seja dada publicidade junto dos cidadãos, designadamente através da sua divulgação junto dos trabalhadores do Município de Belmonte por correio eletrónico institucional, e em particular, junto dos que iniciam funções, bem como mediante disponibilização no website institucional (www.cm-belmonte.pt).
2. O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua das pessoas por ele abrangidas, sempre que tal se justifique.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 14.º **Fiscalização**

A Câmara Municipal de Belmonte deve promover mecanismos internos que permitam o acompanhamento e fiscalização do cumprimento do presente Código.

Artigo 15.º **Remissão**

Em todas as questões que se coloquem quanto a situações de assédio no trabalho que não estejam especificadas no presente Código, devem aplicar-se as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho e nos diplomas legais aplicáveis.

Artigo 16.º **Revisão**

Artigo 17.º **Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no 1.º dia após a sua publicação.

ANEXOS

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E ACEITAÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO LABORAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE BELMONTE

Eu,¹,
com o n.º informático:, cargo/categoria de
....., a desempenhar funções na
....., declaro, sob
compromisso de honra, ter tomado pleno conhecimento da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Laboral em vigor na Câmara Municipal de Belmonte, tal como definida pelo Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Laboral, comprometendo-me a cumprir e respeitar as normas e procedimentos neles instituídos.

Belmonte, ____ de _____ de 20__

(assinatura)

¹ Nome completo

