



## CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARGANIL

### **Preâmbulo**

A Carta Social Europeia, no seu artigo 26.º, reconhece a todos os trabalhadores o direito à dignidade no trabalho, promovendo a sua sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de assédio moral e/ou sexual no trabalho, prevendo as medidas adequadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos, atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer trabalhador.

A publicação da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, na sua atual redação, reforça o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho, dirigido a entidades empregadoras públicas e privadas, e estabelecendo a obrigatoriedade da adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como da instauração e procedimentos disciplinares sempre que existam situações que indiciem assédio moral e/ou sexual.

O Município de Arganil perspetiva o desenvolvimento da sua política de recursos humanos de forma humanizada e transparente, promovendo um ambiente organizacional seguro, saudável e colaborante, condições que requerem o empenho ativo de todos os seus representantes, dirigentes e trabalhadores.

Considerando o anterior, através de medidas de promoção da segurança e da saúde no trabalho, que visam o bem-estar individual e coletivo, a Autarquia procura fomentar o respeito pela dignidade e liberdade dos trabalhadores pugnando pela aplicação dos princípios fundamentais da equidade, cooperação, responsabilidade, inclusão e valorização profissionais e prevenindo comportamentos indesejáveis passíveis de criar clima intimidatório, hostil ou humilhante.

Atendendo aos fundamentos anteriores, em cumprimento da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o Município de Arganil adota o seguinte Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aprovado pela Câmara Municipal na sua reunião ordinária de 27 de agosto de 2024, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, nos termos da alínea a) do nº 2 do artigo 35º do Anexo I à Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.



## **CAPÍTULO I**

### **Do Assédio**

#### **Artigo 1.º**

##### **Lei habilitante**

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Arganil (adiante Código) é elaborado em cumprimento da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho na atual redação (adiante LTFP), com respeito pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro (adiante CT), e aprovado nos termos do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea k) do nº 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.

#### **Artigo 2.º**

##### **Objeto**

No âmbito da política de segurança e saúde no trabalho, o Código estabelece os princípios a cumprir nas atividades laborais desenvolvidas no Município de Arganil, constituindo um instrumento regulador da prevenção, identificação, eliminação e punição de situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho, visando:

- a) Reforçar as medidas de igualdade no Município;
- b) Estabelecer as medidas preventivas da ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação e, caso estas aconteçam, garantir a aplicação de procedimentos adequados para responsabilizar os autores e prevenir a sua reincidência;
- c) Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, salvaguardando a integridade moral dos trabalhadores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitam a sua dignidade individual.

#### **Artigo 3.º**

##### **Âmbito**

1 – O Código aplica-se:

- a) Aos trabalhadores e titulares de cargos dirigentes do Município de Arganil, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontrem sujeitos, ficando



igualmente abrangidos todos aqueles que prestem serviço na Autarquia a título permanente ou ocasional, designadamente ao abrigo de prestação de serviços, estágios, formações em contexto de trabalho, medidas de apoio ao emprego e/ou protocolos com outras entidades;

b) Aos membros dos órgãos autárquicos e de gabinetes de apoio, durante o cumprimento dos seus mandatos;

c) Às pessoas singulares ou coletivas que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras de parceria, com o Município de Arganil, ainda que temporárias;

d) Às relações laborais, dentro do período normal e horário de trabalho ou fora dele, presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, em regime de prestação de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho/formação ou outras, em representação do Município.

2 – Os destinatários ora identificados, na sua relação com a Autarquia, obrigam-se a assumir e reconhecer como próprios, sem a necessidade de consentimento expresso, os valores e princípios reconhecidos no presente Código.

#### **Artigo 4.º**

##### Princípios gerais

1 - No exercício das suas competências e atribuições, os intervenientes a rogo do Município de Arganil devem atuar no sentido da prossecução dos interesses do mesmo e em conformidade com o presente Código, respeitando os princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, designadamente não adotando comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou terceiros, sejam ou não destinatários dos serviços e das atividades do Município de Arganil, com base na ascendência, sexo, origem étnica ou cor, identidade de género, idade, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, doença crónica, incapacidade física, orientação sexual, nacionalidade, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 - Os abrangidos pelo presente Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente adotando os seguintes comportamentos:

a) Fomentar o respeito pelo próximo, a disponibilidade para o outro, a partilha de informação, o espírito de equipa e de pertença ao Município de Arganil;



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

3 - Os trabalhadores com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem e nas relações com outras instituições, desenvolver e motivar nos seus trabalhadores uma cultura de respeito, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, a colaboração e a partilha.

4 – Os envolvidos em eventual processo de assédio deverão ser tratados de igual forma independentemente da carreira, categoria, unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional.

5 - O Município assume uma política de não consentimento à prática de assédio e discriminação no trabalho.

### **Artigo 5.º**

#### Compromisso

1 – Os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem beneficiar de um ambiente de trabalho salutar e de relações promotoras do seu desenvolvimento profissional e pessoal, livre de assédio moral e/ou sexual, discriminação e de eventuais retaliações.

2 - O assédio moral e/ou sexual, bem como qualquer ato de discriminação, prejudica as relações de trabalho, sendo contrário aos princípios e políticas do Município e, como tal, não é tolerado.

3 - O incumprimento dos princípios e injunções constantes do presente Código fica sujeito às sanções legalmente previstas.

### **Artigo 6.º**

#### Definições

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

a) Assédio - todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado aquando do acesso ao trabalho, no próprio 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;

b) Assédio moral - o comportamento indesejado percecionado como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos subtis que poderão abranger violência física e/ou psicológica; tendo



como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm dificuldade em defender-se.

c) Assédio sexual - o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, percebido como abusivo, com o objetivo ou o efeito referido na alínea a);

d) Comportamento indesejado - qualquer gesto, palavra, ato, que poderá incluir, a título de exemplo, convite de teor sexual, envio de mensagens, e-mails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

e) Conflito laboral - o comportamento e/ou atitude que, independentemente do mal-estar que possa causar ou da infração que possa representar (disciplinar, penal ou laboral), seja praticado sem a intenção ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou humilhante.

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**

### Situações potenciadoras de assédio

1 – Consideram-se situações potenciadoras de assédio:

- a) A cultura organizacional que não sancione comportamentos intimidatórios;
- b) Transformações súbitas na organização da Autarquia;
- c) Insegurança no emprego;
- d) Relações insatisfatórias entre os trabalhadores em geral, assim como entre os trabalhadores e os dirigentes diretos e indiretos;
- e) Exigências excessivas e injustificáveis de trabalho;
- f) Conflito ao nível das funções desempenhadas;
- g) Comportamentos discriminatórios e intoleráveis;
- h) Problemas interpessoais e comportamentos aditivos.

2 - Situações particulares, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar.

3 - Não constitui assédio moral:

- a) O conflito laboral isolado ou pontual;
- b) As agressões pontuais, quer físicas quer verbais, as quais podem constituir crime, mas não serão consideradas assédio por não possuírem um carácter reiterado;



- c) O legítimo exercício do poder hierárquico disciplinar;
  - d) As decisões relativas à organização do trabalho, desde que conformes com o contrato de trabalho e com a legislação laboral em vigor;
  - e) A pressão ocasional inerente ao exercício de cargos de alta responsabilidade;
- 4 - Não constitui assédio sexual:
- a) A livre aproximação romântica, que não seja indesejada, entre as pessoas a quem este Código se aplique;
  - b) Os elogios corteses ocasionais.

### **Artigo 8.º**

#### Proibições

- 1 - É proibida qualquer prática de assédio no desempenho de quaisquer atividades no Município de Arganil.
- 2 - É expressamente proibido, no desempenho de atividades, e imediatamente após o início e término daquelas, nas imediações ou nas instalações, utilizar material propriedade do Município (designadamente ferramentas ou meios informáticos ou outros), para:
- a) Utilizar ou divulgar literatura, calendários posters ou outros com conteúdos de natureza sexual, bem como quaisquer objetos de natureza sexual;
  - b) Aceder a páginas eletrónicas de conteúdos pornográficos;
  - c) Utilizar o correio eletrónico profissional para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual ou pessoal.

### **Artigo 9.º**

#### Autores e Vítimas

- 1 – Considera-se que o assédio no trabalho pode ser:
- a) Vertical descendente, quando praticado por superior hierárquico sobre subordinado;
  - b) Vertical ascendente, quando praticado por subordinado sobre superior hierárquico;
  - c) Horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho;
  - d) Outro, quando praticado por ou sobre terceiros.
- 2 – Constituem-se vítimas de assédio quer os inferiores hierárquicos do/a assediante, quer os superiores hierárquicos do/a assediante, bem como qualquer pessoa que seja destinatária da prática de um ato de assédio.



## **CAPÍTULO II**

### **Procedimento interno**

#### **Artigo 10.º**

##### **Denúncia**

1 - Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao seu superior hierárquico imediato ou, caso o assediador seja o superior hierárquico imediato, diretamente ao Presidente da Câmara Municipal.

2 – A denúncia poderá ainda ser apresentada ao responsável pela denúncia do assédio da Autarquia, ou na sua ausência ou impedimento, ao seu substituto, designados por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

3 - Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas nos números anteriores, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos de outra natureza que venham a ter lugar.

4 - As situações e os comportamentos suscetíveis de serem considerados assédio praticados por terceiros que não sejam trabalhadores do Município devem ser objeto de queixa, a efetuar pela Autarquia, pela vítima ou por qualquer outra pessoa que delas tenha conhecimento, junto das autoridades policiais, da Inspeção-Geral de Finanças e/ou da Autoridade para as Condições de Trabalho.

#### **Artigo 11.º**

##### **Comunicação da 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 de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do assediador, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.

2 - A denúncia, participação ou queixa é reduzida a escrito e caso exista dificuldade na sua apresentação por esta forma, deve o responsável pela denúncia do assédio designado adjuvar ou reduzir os factos à forma em causa.

3 – Ao responsável pela denúncia, ou seu substituto, compete a receção e encaminhamento das queixas de assédio, obedecendo ao presente Código.



4 - O Município de Arganil, a Inspeção Geral de Finanças e a Autoridade das Condições de Trabalho disponibilizam, em cumprimento de legislação, canais de denúncia nas suas páginas eletrónicas, a saber, [assedio@cm-arganil.pt](mailto:assedio@cm-arganil.pt); [LTFP.art4@igf.gov.pt](mailto:LTFP.art4@igf.gov.pt) e [assedio@act.gov.pt](mailto:assedio@act.gov.pt), respetivamente.

5 – As denúncias poderão ser ainda comunicadas através de qualquer meio de contacto com a Autarquia.

## **Artigo 12.º**

### **Regime de Proteção e Confidencialidade**

1 - As pessoas que apresentem queixa ou denúncia de situações de assédio são protegidas pela Autarquia em relação a todo o tipo de formas de retaliação ou tentativas de retaliação, não podendo ser prejudicadas ou sancionadas disciplinarmente, sendo o seu anonimato assegurado dentro dos limites impostos pela lei.

2 - As situações de retaliação estão, assim como o assédio, sujeitas a procedimento disciplinar.

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

4 - É assegurada a confidencialidade do procedimento, quanto ao/à denunciante, ao denunciado/a, ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

5 - É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente Código.

6 – O/A denunciante e as testemunhas por si indicadas que comuniquem ou impeçam atos de assédio, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.





### **Artigo 13.º**

#### Procedimentos e Sanções

1 – O Município de Arganil instaura procedimento disciplinar, nos termos da LTFP, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, quando levados a cabo por trabalhadores.

2 – O Presidente da Câmara Municipal deve proceder à instauração do procedimento disciplinar referido no número anterior, a considerar com urgência e a tratar com celeridade, no prazo máximo de quinze dias úteis após o conhecimento da denúncia de assédio e designar instrutor com o perfil adequado no respeito das normas do presente Código, com conhecimento sobre o Estatuto Disciplinar e, preferencialmente, também com formação profissional na área do assédio e do regime geral de proteção de dados pessoais.

3 - A prática de assédio é sancionada nos termos do Estatuto Disciplinar constante da LTFP e nos termos do Código do Trabalho, caso estejam em causa, respetivamente, trabalhadores com vínculo de emprego público ou sem, sem prejuízo das sanções que possam ser aplicadas pelas autoridades judiciais, que podem incluir o direito de reparação à vítima.

4 - Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a estagiários, trabalhadores com medidas de apoio ao emprego e outros, o Município de Arganil instaura um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo os respetivos contratos, ou demais instrumentos jurídicos que os vinculem à Autarquia, cessar com fundamento na violação grave dos deveres a que se encontram obrigados, nomeadamente, pela violação do compromisso assumido de não tolerância ao assédio.

5 - Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a prestadores ou fornecedores de bens ou serviços ou trabalhadores de empresas prestadoras ou fornecedoras de serviços, o Município de Arganil deverá instaurar um processo de averiguações tendente ao apuramento dos factos, podendo o contrato cessar com fundamento em justa causa, pela violação do compromisso assumido de não tolerância ao assédio, sem prejuízo do cumprimento do regime legal aplicável à relação entre as partes.

6 – Nas situações previstas nos números anteriores, caso haja indícios de assédio, a Autarquia remete a denúncia e factos apurados às autoridades policiais.

7 – A prática de atos de retaliação ou reincidência considerados de assédio é sujeito às disposições anteriores, incluindo quando se conclua que a queixa ou denúncia é infundada ou



dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou ainda que contenha matéria difamatória.

### **CAPÍTULO III**

#### Prevenção do assédio

#### **Artigo 14.º**

##### Medidas Preventivas

O Município de Arganil, mediante a iniciativa e/ou aprovação do dirigente máximo do serviço, desenvolve a implementação de ações concretas de prevenção do assédio no trabalho, nomeadamente:

a) Consulta regularmente os trabalhadores e os dirigentes sobre os riscos psicossociais no trabalho;

b) Integra a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho;

c) Verifica o funcionamento de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando 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) Concebe e implementa um plano de formação específico que foque a prevenção do assédio e a promoção da igualdade de género;

e) Desenvolve uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;

f) Assegura a divulgação, na organização municipal, do presente Código e de eventuais campanhas sobre o combate ao assédio;

g) Audita preventiva e ocasionalmente os sistemas de comunicação, informação e ferramentas tecnológicas que se considerem suspeitos ou suscetíveis de utilização para práticas de assédio;

h) Disponibiliza o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar ou carecer;

i) Implementa outras medidas que se revelem adequadas e que visem atingir os princípios e compromisso constantes deste Código.



## **CAPÍTULO IV**

### Disposições finais

#### **Artigo 15.º**

##### Remissão

Em tudo que não esteja previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições constantes na LTFP, na Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, e demais legislação vigente.

#### **Artigo 16.º**

##### Revisão

O presente Código será revisto quando se verificarem factos supervenientes e de especial importância nesta matéria ou alterações legislativas que justifiquem a sua revisão.

#### **Artigo 17.º**

##### Publicitação ou divulgação

O presente Código é divulgado a todos os trabalhadores da Autarquia, disponibilizado na sua página eletrónica e nos vários serviços municipais.

#### **Artigo 18.º**

##### Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no primeiro dia útil após a sua publicitação interna e externa.