



# MUNICÍPIO DE ALBUFEIRA

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

*Em cumprimento da alínea k), do n.º 1, do artigo 71.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e suas alterações.*

**Aprovado pela Digníssima Reunião da Câmara Municipal de Albufeira, em 20 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 33.º, n.º 1, alínea k) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e suas alterações.**

## PREÂMBULO

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b) que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Por sua vez, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada, nomeadamente, no que respeita ao artigo 29.º, n.ºs 2 e 3, daquele diploma, vem definir que a prática de assédio se trata do *“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 o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*, assim como 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”*.

Designadamente, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, saiu reforçado o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Deste modo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas prevê na alínea k), n.º 1, do artigo 71.º, que deve ser realizada a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio nos locais de trabalho, garantindo portanto que estes contextos laborais sejam reconhecidos como exemplos de integridade, responsabilidade e rigor, visando a salvaguarda da honestidade moral dos seus trabalhadores, e colaboradores, assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho dá assim cumprimento ao imperativo legal e visa defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

O propósito da garantia de implementação do presente código de boa conduta visa prevenir e eliminar as eventuais práticas de assédio, enquanto exigência legal, converge igualmente na criação de um ambiente inclusivo, no qual todos os trabalhadores se

sintam respeitados e valorizados, materializado no respeito e liberdade de todos os trabalhadores, e assenta em princípios fundamentais de equidade, responsabilidade e comprometimento com a dignidade humana.

No âmbito da sua missão, o Município de Albufeira, os seus trabalhadores e titulares de cargos dirigentes devem pautar-se, entre outros, pelos princípios do rigor e transparência, da legalidade, da não discriminação e da boa-fé, por forma a gerar e manter a credibilidade e o prestígio do serviço, conferindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Lei Habilitante**

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, seguidamente designado por “Código”, é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, do artigo 33.º, n.º 1, alínea k) do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e suas alterações, assim como dos artigos 71.º, n.º 1, alínea k) e 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

#### **Artigo 2.º**

##### **Objeto**

1 - O presente Código constitui um instrumento estratégico que estabelece um conjunto de princípios que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos serviços do Município de Albufeira, constituindo um instrumento autorregulador bem como a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e penalizar situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho;

2 – Enquanto código interno visa promover uma contínua cultura de transparência, integridade e boa-fé, tendo como objetivo definir medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho no Município de Albufeira, com vista à promoção de um ambiente

laboral saudável e de práticas que estimulem o respeito e a colaboração, entre todos os trabalhadores municipais.

### Artigo 3.º

#### **Âmbito de aplicação**

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, aos dirigentes do Município de Albufeira, titulares de órgãos autárquicos e membros dos seus gabinetes, nas relações entre si e com terceiros, bem como aos estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações do Município de Albufeira, 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 4.º

#### **Compromisso**

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

2 — Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem, na sua conduta interpessoal, promover 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;

3 — Todas as participações de situações passíveis de assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade, de forma ágil e a sua tramitação urgente;

4 — As pessoas envolvidas nos processos de assédio deverão ser tratadas com respeito e ter a sua dignidade preservada;

5 — Todos os envolvidos no 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 do Município de Albufeira.

## Artigo 5.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 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;

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 poderá abranger violência física e/ou psicológica. Tem como objetivo diminuir a autoestima da(s) pessoa(s) alvo e, em ultima instancia 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, percecionado 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, emails, telefonemas e tentativas de contacto físico constrangedor;

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

## Artigo 6.º

### Formas de assédio

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.

## **CAPÍTULO II**

### **Medidas de Prevenção e Controlo**

#### Artigo 7.º

##### **Medidas de prevenção**

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

- a) Promover a avaliação de riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- b) Fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho;
- c) Promover ações de formação e informação nos diferentes níveis hierárquicos e carreiras com foco na promoção da comunicação, bem-estar e desenvolvimento;
- d) Estimular o desenvolvimento de competências dos dirigentes e chefias, através do desenvolvimento de programa de liderança, focado nas ferramentas de comunicação e orientado para o desenvolvimento dos trabalhadores;
- e) Proceder à divulgação deste Código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Albufeira.

#### 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) A deterioração sistemática e propositada das condições de trabalho;
  - b) O isolamento e a recusa sistemática de comunicação;
  - c) O atentado contra a dignidade de forma reiterado;
  - d) A violência verbal, física e sexual;

- e) Qualquer ação de retaliação contra um colaborador que tenha comunicado, assistido ou participado num processo ou procedimento relativo a uma situação de assédio.

## Artigo 9.º

### **Participação de situações que possam configurar assédio no trabalho**

1 — O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir vítima de práticas de assédio, ou delas ser testemunha, tem a obrigação de reportar a situação, simultaneamente, através de pelo menos duas das seguintes opções:

- a) Ao superior hierárquico imediato e/ou ao dirigente da unidade orgânica a que pertence, e/ou;
- b) Ao Diretor Municipal da sua área ou da área dos Recursos Humanos e/ou;
- c) Ao Membro do Executivo Municipal com o pelouro dos Recursos Humanos e da Segurança e Saúde do Trabalho, e/ou;
- d) Ao Presidente da Câmara Municipal;
- e) Através de caixa institucional, específica da área da saúde ocupacional – [sst.psicologia@cm-albufeira.pt](mailto:sst.psicologia@cm-albufeira.pt), respeitante à avaliação de riscos psicossociais no contexto de trabalho, ou através de exposição escrita.

2 — A participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade do participante, do praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes;

3 — Todos os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la, sendo que a denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, deverá ser reduzida a escrito;

4 — 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.

## Artigo 10.º

### **Tratamento das Participações**

1 — O tratamento e análise da participação, na sua fase inicial, deve ser enquadrada no contexto de investigação no âmbito da saúde ocupacional, nomeadamente, no que respeita à avaliação e diagnóstico dos riscos psicossociais subjacente ao contexto de trabalho;

2 – A entidade empregadora deve proceder 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.

## Artigo 11.º

### **Confidencialidade e Garantias**

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 eletrónico próprio para a receção de queixas de assédio em contexto laboral, designadamente, [LTFP.art4@igf.gov.pt](mailto:LTFP.art4@igf.gov.pt).

## Artigo 12.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 13.º

### **Participações infundadas e dolosas ou contendo matéria difamatória ou injuriosa**

Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o Município de Albufeira promove a instauração do respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente.

## **CAPÍTULO III**

### **Disposições finais**

## Artigo 14.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 15.º

### **Avaliação e revisão das medidas implementadas**

O Código será avaliado considerando o diagnóstico e os eventuais processos de participação, podendo ser igualmente revisto sempre que ocorra alteração da legislação aplicável, de acordo com o procedimento administrativo previsto para a aprovação.

## Artigo 16.º

### **Entrada em vigor e conhecimento dos trabalhadores**

- 1 - O presente Código entra em vigor no dia seguinte após a sua aprovação;
- 2 - Deve ser garantida a divulgação do presente Código a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Albufeira, devendo ser dado conhecimento através das formas expeditas habituais e na página eletrónica do Município.
- 3 — Compete aos Dirigentes de todas as Unidades Orgânicas assegurar que todos os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres em matérias relacionadas com qualquer forma de assédio.