



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

CÂMARA MUNICIPAL

NIPC 508 149 811

# CÓDIGO DE BOA CONDUTA

Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio  
no Trabalho para o Município de Montalegre**



**PREÂMBULO**

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho na Administração Pública e alterada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, destaca-se a necessidade de os empregadores públicos procederem à adoção de um código de conduta nesse domínio.

O artigo 29.º do Código do Trabalho, reforça a proibição da prática de assédio e a alínea k), do artigo 127.º determina que sejam adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Da mesma forma, o artigo 71.º, n.º 1, alínea k) da LTFP, determina que sejam adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que se tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

O Código de Boa Conduta é o documento no qual a entidade empregadora estabelece a Política de prevenção de riscos psicossociais e a proibição de práticas de assédio. Neste Código de Boa Conduta constará o conceito de assédio, a estrutura e meios que o Município dispõe para denúncia ou comunicação de situações de assédio.

O objetivo primordial do presente Código de Boa Conduta não é criar novos deveres para os trabalhadores, mas tão só um instrumento de apoio que visa por um lado, de forma simples, aumentar a consciência e a compreensão de todos os trabalhadores do Município e por outro, facultar um quadro orientador que possibilite contribuir para o seu

*7/11*

esclarecimento, ajudar a identificar, prevenir e gerir situações de assédio e servir inspiração à construção de procedimentos de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho o que, na prática, só poderá ser conseguido com o empenho e concertação de todos, envolvendo nesta causa a Divisão de Recursos Humanos.

Neste sentido compete à Câmara Municipal de Montalegre, definir e implementar medidas em conformidade, adotando para o efeito o presente Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em conformidade com a retro citada legislação aplicável e aprovar os regulamentos internos, nos termos do disposto no artigo 33.º, n.º 1, alínea K) do Regime Jurídico das Autarquias Locais.

O Município de Montalegre incentiva a cooperação entre os trabalhadores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são admissíveis ou toleradas quaisquer práticas de assédio.

O Código de Boa Conduta, pretende defender os valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho servindo, também, de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais, nos termos legalmente impostos pela legislação em vigor.

*FALG*

**CAPÍTULO I**  
**Disposições gerais**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

O assédio sexual e a intimidação são contrários à política dos Serviços da Câmara Municipal de Montalegre e contra a promoção de condições dignas de trabalho, nesse sentido o presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho visa estabelecer um conjunto de princípios que devem ser cumpridos no desempenho das atividades desenvolvidas pela Câmara Municipal de Montalegre, sendo a expressão de uma política ativa por forma a dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

Este Código aplica-se:

- 1 - A todos os trabalhadores dos Serviços da Câmara Municipal de Montalegre, aos seus colaboradores, aos titulares de cargos dirigentes e aos membros do executivo.
- 2 - A todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com os Serviços da Câmara Municipal de Montalegre, mesmo que temporárias.

7/2/2019

3 - A todas as relações no âmbito da atividade dos Serviços da Câmara Municipal de Montalegre, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele.

4 - Às relações no âmbito da atividade dos Serviços da Câmara Municipal de Montalegre, quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

### **Artigo 3.º**

#### **Princípios gerais**

1- O Município de Montalegre assume uma política de não consentimento de condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos trabalhadores, membros do executivo, 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- Todas as pessoas envolvidas no processo de assédio deverão ser tratadas de igual forma, independentemente da carreira, categoria,


*Handwritten signature*

unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município de Montalegre.

#### **Artigo 4.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 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, 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;

- 
- 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 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.

## **CAPÍTULO II**

### **Medidas de prevenção e controlo**

#### **Artigo 5.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 uma 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, através da integração num 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, membros do executivo, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Montalegre.

## **Artigo 6.º**

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

- 1- A pessoa que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, deverá reportar, por escrito, ao superior hierárquico, ao Dirigente da unidade orgânica ou ao Vereador do pelouro.
- 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 da pessoa participante, da pessoa praticante de assédio, bem como, se for possível, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial, eventualmente existentes.
- 3- Todas as pessoas que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la.

## **Artigo 7.º**

### **Tratamento das participações**

- 1- O tratamento e análise da participação é da competência da Divisão Administrativa e tem como objetivo o estudo das ocorrências para recolha de informações e obtenção de esclarecimentos necessários para verificar as evidências dos factos reportados.
- 2- Assim, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho, a Câmara Municipal de Montalegre instaura procedimento



2019

disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho,

3- A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, prevista no artigo 29.º, n.º 5 do Código do Trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, que dão origem aos respetivos procedimentos a Instaurar pelas entidades competentes.

4- A prática de assédio confere ainda à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, de acordo com o estabelecido no artigo 28.º do Código do Trabalho, em matéria de indemnização por ato discriminatório.

5- A pessoa denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

6- Caso se comprove que a participação não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento judicial, designadamente com fundamento na prática de um crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

### **Artigo 8º**

#### **Publicidade da decisão**

Não pode ser nunca dispensada a aplicação da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa prática de assédio que consubstancie a contraordenação tipificada no n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho.

### **Artigo 9.º**

#### **Confidencialidade e garantias**

- 1- É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, testemunhas e em relação à denúncia, até à dedução da acusação.
- 2- Os trabalhadores, membros do executivo, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Montalegre, 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 informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.
- 3- É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia ou participação de assédio no trabalho.

### **Artigo 10.º**

#### **Cessão de vínculo**

A prática de assédio no trabalho que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público, nomeadamente pela sua gravidade ou reiteração, pode constituir fundamento para despedimento.

### **Artigo 11.º**

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

Quando se conclua inequivocamente que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, o Município promoverá a instauração do

2019

respetivo procedimento disciplinar e participa o facto criminalmente, não obstante à possibilidade de ser interposta ação judicial, designadamente com fundamento na prática do crime de "denúncia caluniosa", previsto e punido nos termos do artigo 365.º do Código Penal.

### **CAPÍTULO III**

#### **Disposições finais**

##### **Artigo 12.º**

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

O presente Código de Boa Conduta pode ser revisto sempre que se verifiquem factos supervenientes, com as alterações legislativas, que justifiquem a sua revisão.

##### **Artigo 13.º**

###### **Entrada em vigor e divulgação**

- 1- O presente Código entra em vigor no dia útil seguinte à data da sua publicação na página eletrónica do Município de Montalegre.
- 2- Deve ser garantida a divulgação do presente Código a todos os trabalhadores, membros do executivo, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Montalegre, devendo ser publicado 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.

**Artigo 14.º**

**Remissão**

O que não se mostre expressamente previsto no presente Código de Boa Conduta, aplica-se as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, subsidiariamente, no Código do Trabalho e no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Montalegre, 14 de dezembro de 2022

A Presidente da Câmara Municipal



Maria de Fátima Pereira Fernandes Alves



MUNICÍPIO DE MONTALEGRE  
CÂMARA MUNICIPAL  
NIPC 506 149 811

## EDITAL

N.º 3/2023/DA

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

Por deliberação tomada pelo executivo municipal, na sua reunião ordinária realizada no pretérito dia 05 de janeiro de dois mil e vinte e três, foi aprovado o CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO, o qual **entra em vigor no dia útil seguinte à data da sua publicação na página eletrónica.**

Para constar e para os devidos efeitos legais, publica-se o presente edital outros de igual teor, que vão ser afixados no átrio do município e demais lugares de estilo, bem como no sítio da Internet – <http://www.cm-montalegre.pt>.

E eu, \_\_\_\_\_, Chefe da Divisão Administrativa, da Câmara Municipal de Montalegre o subscrevi.

Montalegre e Paços do Município, 13 de janeiro de 2023

A Presidente da Câmara,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fátima'.

(Maria de Fátima Pereira Fernandes Alves)