



## MUNICÍPIO DE LAGOS

### AVISO N.º 96/2023

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

Sara Maria Horta Nogueira Coelho, Vereadora da Câmara Municipal de Lagos:

Faz público, no uso de competências que lhe foram delegadas pelo Sr. Presidente da Câmara, divulgadas através do Despacho n.º 10975/2021, que a Câmara Municipal de Lagos, em sua reunião de dia 5 de abril de 2023, aprovou o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, elaborado para 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 sua atual redação, o qual será divulgado no sítio institucional do Município, em <https://www.cm-lagos.pt/balcão-virtual/documentos/regulamentos>.

Lagos, 19 de abril de 2023.

No uso de competência delegada,  
A Vereadora,

Sara Maria Horta Nogueira Coelho

Publique-se na II Série do Diário da República,

A Vereadora,

Sara Maria Horta Nogueira Coelho



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

## **Preâmbulo**

Uma gestão de recursos humanos eficiente não deve abordar, exclusivamente, a mais-valia dos trabalhadores para com a entidade, mas também o papel fundamental da organização na promoção de ambientes de trabalho que potenciem a valorização e bem-estar dos seus colaboradores, o seu sentimento de pertença e integração e a garantia dos seus direitos e liberdades. O assédio no local de trabalho, enquanto forma de atentar contra a dignidade da pessoa humana, tem consequências negativas na saúde física e mental da pessoa, bem como para o ambiente de trabalho.

Nessa conformidade, ao longo do tempo, a valorização dos trabalhadores tem vindo a ser reforçada por diversas vias, entre as quais a própria evolução de normas legais que tem vindo a apontar para a necessidade de fomentar o respeito, a dignidade e a proteção dos trabalhadores. Foi neste contexto que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, efetivou a alteração do Código do Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, identificando como dever do empregador a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e prevendo o dever de instauração de processo disciplinar sempre que sejam conhecidas situações de alegado assédio no trabalho.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho pretende contribuir para que o local de trabalho seja o reflexo de uma cultura de cooperação, interajuda, respeito, aceitação da diferença, partilha de experiências e de conhecimentos, mas também de valorização socioprofissional, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos funcionários do Município de Lagos e assegurar o direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

O presente Código, elaborado ao abrigo da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, prevê um conjunto de medidas que visam, por um lado, a identificação de comportamentos tendentes à prevenção e combate de qualquer prática de assédio em contexto laboral e, por outro lado, a definição e uniformização de procedimentos de denúncia e tratamento, bem como de garantia e confidencialidade dos envolvidos de forma a garantir a promoção de condições de trabalho socialmente dignificantes, a melhoria contínua dos serviços na prossecução de uma gestão de recursos humanos cada vez mais humanizada, transparente e próxima do trabalhador, bem como um ambiente de trabalho saudável, só possível com o envolvimento de todos.

## Capítulo I – Disposições gerais

### Artigo 1.º - Lei habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (doravante, “Código” ou “Código de Conduta”) foi elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais e na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

### Artigo 2.º - Objeto

O presente Código de Conduta visa delinear medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho no Município de Lagos, zelando pela adoção de comportamentos e práticas que estimulem o estabelecimento de relações de respeito e confiança no âmbito do exercício de funções e competências profissionais, mesmo que fora do local de trabalho, e tem como finalidade, por um lado, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e, por outro lado, a proteção de todos os trabalhadores do Município e de terceiros que com estes interajam.

### Artigo 3.º - Âmbito de aplicação

- 1- O presente Código é aplicável a todos os trabalhadores do Município de Lagos, independentemente da natureza do seu vínculo de emprego público, ao pessoal em exercício de cargos dirigentes ou equiparados, bem como aos titulares de órgãos autárquicos e membros dos seus gabinetes, tanto nas relações entre si, como com terceiros.
- 2- O disposto no número anterior não prejudica a observação das normas legais aplicáveis ao abrigo de estatuto específico a que se encontrem sujeitos.
- 3- O Código de Conduta aplica-se, ainda, a colaboradores, peritos, consultores, estagiários, beneficiário de medidas de apoio ao emprego, prestadores de serviços ou outros, independentemente do seu vínculo contratual, função ou posição hierárquica.

### Artigo 4.º - Definições

- 1- Para efeitos do disposto no presente Código de Conduta, entende-se por:
  - a) **Assédio**: 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;
  - b) **Assédio moral**: Conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo traduzir-se em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis e incluir violência física e/ou psicológica, com a finalidade de diminuir a autoestima da vítima e, como último recurso, a sua desligação do posto de trabalho;
  - c) **Assédio sexual**: Conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, sob a forma verbal, não-verbal ou física que se reveste de carácter sexual e tem o objetivo ou o efeito descrito na alínea anterior;
  - d) **Assédio vertical**: Aquele que é perpetrado por superior hierárquico ou chefia direta da vítima (sentido descendente) ou por depende hierárquico para com a chefia direta ou superior hierárquico (sentido ascendente);
  - e) **Assédio horizontal**: Aquele que é praticado entre colegas;
  - f) **Assédio por terceiros**: Aquele que é praticado por fornecedores, clientes externos ou utentes da entidade empregadora;
  - g) **Comportamento indesejado**: Qualquer gesto, palavra ou atitude utilizado reiteradamente com o fim de diminuir a vítima, a sua dignidade, habilidades/ competências;

- h) **Conflito laboral:** Situação em que os interesses divergem, ou os intervenientes acreditam que não é possível atingir os seus objetivos simultaneamente, não tendo o comportamento e/ou atitude adotado a intenção ou o efeito descrito na alínea a);
  - i) **Discriminação:** Qualquer comportamento, ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em função de fatores discriminatórios como género, idade, raça, orientação sexual, ideologia política ou religiosa, entre outros.
- 2- No âmbito do presente Código, a utilização da expressão “assédio” engloba qualquer uma das suas modalidades, salvo melhor especificação.

#### **Artigo 5.º - Compromissos**

- 1- O Município de Lagos adota os princípios gerais de atuação da administração pública, não tolerando condutas qualificáveis como assédio no trabalho, independentemente da sua forma, por parte das pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação do presente Código, para com colegas, munícipes, parceiros ou quaisquer indivíduos com os quais interajam.
- 2- Todos os abrangidos pelo âmbito de aplicação deste Código devem promover a existência de relações interpessoais cordiais e saudáveis, adotando, designadamente os seguintes comportamentos:
  - a) Incentivar 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 as situações que se apresentem em contexto profissional.
- 3- Todas as participações de alegado assédio serão tratadas com seriedade, confidencialidade e de forma expedita, uma vez que a sua tramitação reveste-se de carácter urgente.
- 4- As pessoas envolvidas nos processos de assédio serão tratadas com urbanidade e será preservada a sua dignidade.
- 5- Serão tratados com equidade todos os envolvidos no processo de assédio, independentemente da carreira, categoria ou unidade orgânica onde exerçam funções e posição hierárquica que ocupem na estrutura organizacional do Município.

### **Capítulo II – Medidas de Prevenção e Controlo**

#### **Artigo 6.º - Medidas de prevenção**

- 1- O Município deve zelar pela implementação de medidas de desenvolvimento organizacional e gestão humanizada e compassiva de recursos humanos, designadamente:
  - a) Proceder à divulgação deste Código às pessoas abrangidas pelo seu âmbito de aplicação, assegurando que todas conheçam os seus direitos e deveres em matéria relacionada com qualquer forma de assédio;
  - b) Promover uma cultura organizacional assente nos princípios da igualdade e não discriminação e de intolerância à prática do assédio;
  - c) Sinalizar, acompanhar e encaminhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;
  - d) Incentivar o desenvolvimento de competências dos titulares de cargos dirigentes, proporcionando formas de consolidação de métodos e técnicas de comunicação assertiva, bem como de gestão de conflitos e de orientação e desenvolvimento dos trabalhadores;
  - e) Promover ações de formação, informação e sensibilização a todos os níveis hierárquicos, tendo como objetivo o desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis, pautados pela comunicação, bem-estar, interajuda e respeito mútuo nas relações interpessoais, no local de trabalho e fora dele;

- f) Incentivar boas relações laborais e fomentar discussões periódicas, formais e informais, com os trabalhadores sobre o ambiente no local de trabalho e estratégias de melhoria contínua do mesmo;
  - g) Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, em conformidade com as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre os participantes e as testemunhas;
  - h) Submeter declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código, aquando do processo de admissão de trabalhadores.
- 2- Todas as pessoas abrangidas pelo presente Código são responsáveis por:
- a) Adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho;
  - b) Respeitar os princípios gerais da administração pública, bem como as normas constantes do presente Código, independentemente de onde desempenhe as suas funções, da sua posição hierárquica, competências, responsabilidades ou tipo de vínculo laboral com o Município;
  - c) Adotar um comportamento dentro dos padrões normais de respeito, dignidade e urbanidade, zelando pela reserva da vida íntima e privada nas relações, internas ou externas, decorrentes do cumprimento das suas funções;
  - d) Optar pela não discriminação de pessoas ou grupos, zelando pela manutenção de um ambiente de tolerância e respeito pela diversidade e pela diferença;
  - e) Participar em ações de formação sobre a temática, promovidas ou divulgadas pelo Município.

#### **Artigo 7.º - Comportamentos ilícitos**

- 1- São condutas suscetíveis de configurar prática de assédio moral, designadamente:
- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é executado;
  - b) Promover o isolamento social;
  - c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
  - d) Efetuar recorrentes ameaças;
  - e) Não atribuir quaisquer funções profissionais, o que configura uma violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
  - f) Atribuir, sistematicamente, funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
  - g) Apropriar-se, sistematicamente, de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
  - h) Divulgar, sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
  - i) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
  - j) Transferir o trabalhador de local de trabalho, com a clara intenção de promover o seu isolamento;
  - k) Falar constantemente de forma intimidatória;
  - l) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo relativas a colegas, designadamente no que respeita a género, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas ou problemas de saúde;
  - m) Criar, sistematicamente, situações objetivas de *stress*, de modo a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador.
- 2- São condutas suscetíveis de configurar prática de assédio sexual, designadamente:
- a) Repetir, sistematicamente, observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
  - b) Enviar, reiteradamente, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;

- c) Realizar telefonemas, enviar cartas, mensagens ou correio eletrónico indesejados de carácter sexual;
  - d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
  - e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado.
- 3- Não podem ser confundidas como casos de assédio as seguintes situações:
- a) Conflito laboral pontual;
  - b) Decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes com a atividade do posto de trabalho;
  - c) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar, como, por exemplo, a distribuição de atividades e tarefas, a avaliação de desempenho e a instauração de processo disciplinar;
  - d) A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade;
  - e) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais, pelo facto de não se revestirem de carácter repetitivo, não traduzem situações de assédio, não obstante poderem configurar a prática de crime.

#### **Artigo 8.º - Denúncia**

- 1- O trabalhador que considere ter sido alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho deverá comunicar a situação através de formulário disponível na plataforma de recursos humanos ou, em alternativa, do reporte ao superior hierárquico e/ou dirigente máximo da unidade orgânica a que se encontre afeto, ou ao Vereador com competência delegada no âmbito da respetiva unidade orgânica ou em matéria de recursos humanos ou, na ausência deste, ao Presidente da Câmara.
- 2- Todos os que tenham conhecimento de prática suscetível de indiciar situações de assédio deverão participá-la nos termos do número anterior e prestar a devida colaboração no processo disciplinar adveniente, bem como em processos de outra natureza a que haja lugar.
- 3- A denúncia deve ser detalhada e conter a descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, designadamente circunstância, hora, local, identidade da vítima, do infrator, bem como, caso existam, dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial.
- 4- Quando se conclua que a denúncia é dolosamente apresentada com o intuito de prejudicar outrem, em particular quando a mesma configura assédio, deve ser promovida a instauração do respetivo procedimento disciplinar, sem prejuízo da conduta poder consubstanciar a prática de crime.
- 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 um endereço eletrónico próprio para a receção de denúncias de assédio em contexto laboral (lftp.art4@igf.gov.pt).

#### **Artigo 9.º - Procedimento**

- 1- Após a receção da denúncia, a mesma será submetida à apreciação da Divisão Jurídica, que promoverá a respetiva análise e a adoção das providências que se afigurem convenientes para a verificação da existência de matéria para a instauração de procedimento disciplinar.
- 2- Confirmando-se os factos invocados na participação ou denúncia, o Presidente da Câmara ou o vereador com competência delegada determinará a instauração de procedimento disciplinar por assédio, o qual prosseguirá os trâmites consagrados na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

### **Artigo 10.º - Confidencialidade e garantias**

- 1- É garantida a confidencialidade relativamente a denunciante, denunciado e testemunhas e em relação à denúncia até à dedução de acusação.
- 2- A informação transmitida é considerada confidencial.
- 3- 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.
- 4- É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência da denúncia de assédio no trabalho.
- 5- O denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processos desencadeados por assédio, até à decisão final, excetuando o previsto no n.º 4 do artigo 8.º.

### **Capítulo III – Disposições finais**

#### **Artigo 11.º - Conhecimento dos trabalhadores**

- 1- O presente Código de Conduta será divulgado junto dos trabalhadores e dirigentes do Município de Lagos, titulares de órgãos autárquicos e membros dos seus gabinetes, bem como outros colaboradores que, de modo transitório, e independentemente da natureza da relação, prestem serviço ao Município, sendo devidamente afixado em todas as instalações da entidade, e devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente disponibilização no sítio da Internet do Município e publicitação em Diário da República.
- 2- Compete à unidade orgânica responsável pela área dos Recursos Humanos, em colaboração com os Dirigentes e Chefias municipais, assegurar que todos os trabalhadores conhecem os seus direitos e deveres em matéria relacionada com os diferentes tipos de assédio.

#### **Artigo 12.º - Legislação subsidiária e integração de lacunas**

- 1- Em todas as questões que se coloquem quanto a situações de assédio laboral 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.
- 2- Os casos omissos e divergências de interpretação ou execução do presente Código que não sejam sanáveis nos termos do número anterior serão analisados e decididos por despacho do Presidente da Câmara ou, sendo-lhe delegado, do vereador com competência em matéria de Recursos Humanos.

#### **Artigo 13.º - Entrada em vigor**

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.